

フリーランスのお悩みに答えます！

契約書を
交付してもらえない

支払が遅延しているが
発注事業者に
指摘/主張しづらい

約束していた報酬額より
支払額が少ない

やり直しを求められるが
断りづらい

役務の成果物を
受領してもらえない

従業員みたいに
細かい指示を受けてるけど
雇用じゃないの？

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



概要版

内閣官房
公正取引委員会
中小企業庁
厚生労働省

基本的な考え方「内閣官房」
フリーランスとは？ このガイドラインに関係する法令とは？
発注事業者の実況が厳しい
発注に際して発注者が
留意を要してきた
1/6

労働基準法における「労働者性」の判断基準
フリーランスへの労働基準法の適用

フリーランスとして働く



●このパンフレットは何？

多様な働き方の一つとしてだけでなく、ギグ・エコノミー(注)の拡大による経験ある高齢者の雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、近年、「フリーランス」に注目が集まっています。

フリーランスの方々が安心して働き、活躍することは、まさに日本の成長の鍵です。

こうしたフリーランスとして安心して働ける環境の整備に向けた取組として、政府は「フリーランスの方々と事業者が取引をする際に、法律をふまえると、どのような点に気をつけるべきか」を整理したガイドラインを作成しました。

このパンフレットは、その内容を簡潔にまとめたものです。

(注)ギグ・エコノミー：インターネットを通じて短期・単発の仕事を請け負い、個人で働く就業形態

基本的考え方

フリーランスとは？

このガイドラインでは「フリーランス」を、実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者としています。

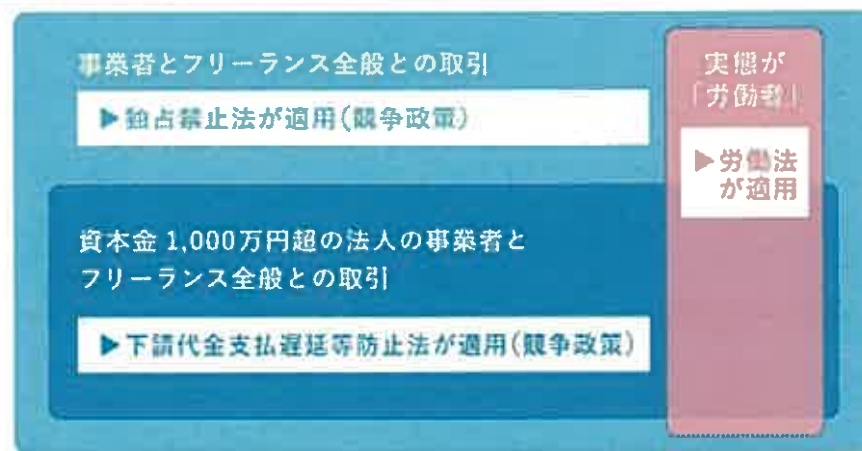
フリーランスは、個人で事業を行う方であり、原則として、雇用という働き方ではなく、労働基準法などの労働関係法令が適用されない場合があることに留意が必要です。



このガイドラインに関する法令とは？

- ✓フリーランスが事業者と取引をする際には、その取引全般に独占禁止法が適用されます。また、相手の事業者の資本金が1,000万円を超えている場合は、下請代金支払遅延等防止法（下請法）も適用されます。（注）
- ✓また、業務の実態などから判断して「労働者」と認められる場合は、労働関係法令が適用されるので、発注する事業者等は留意が必要です。

雇用と認められる場合の判断基準については、このパンフレットの13ページ以降を参照ください。



(注)事業者とフリーランスとの取引が、下請法にいう親事業者と下請事業者との取引であって、①製造委託、②修理委託、③情報成果物作成委託、④役務提供委託に該当する場合には、下請法の規制の対象となります。

発注事業者と取引する際の注意点

フリーランスが取引を行う際は、発注事業者が以下の点を遵守しているか見極めましょう

1 優越的地位の濫用の禁止

- ✓取引の際に、発注事業者とフリーランスとの間では強者対弱者の関係になることがあります。
- ✓優越的地位にある事業者が、その地位を利用して、フリーランスに、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることで、公正な競争を阻害するおそれがあります。
(詳しくはガイドライン3ページ・32ページ参照)
- ✓このような行為は、独占禁止法・下請法の規制対象となる可能性があります。

2 発注時の取引条件を明確にする

契約書

発注事業者が、発注時に取引条件を明確にする書面を交付しないことは、その時に取引条件を明確にすることが困難な事情があるなどの正当な理由がない限り、独占禁止法上不適切です。



なお、下請法では、資本金1,000万円を超える発注事業者が、規制対象の取引をフリーランスに発注する場合、このような書面の交付は義務となっています。

フリーランスが事前に承諾すれば、メールやSNSによる交付も可能ですが、その場合はダウンロード機能があるなど、フリーランスが記録できるようなサービスになっている必要があります。

独占禁止法(優越的地位の濫用)・下請法上問題となる行為類型

公正な競争のための法令を遵守しましょう。

CASE 01

報酬の支払遅延

CASE 02

報酬の減額

CASE 03

著しく低い報酬の
一方的な決定

CASE 04

やり直しの要請

CASE 05

一方的な発注取消し

CASE 06

役務の成果物に係る
権利の一方的な取扱い

CASE 07

役務の成果物の受領拒否

CASE 08

役務の成果物の返品

CASE 09

不要な商品又は
役務の購入・利用強制

CASE 10

不当な経済上の利益の
提供要請

CASE 11

合理的に必要な範囲を超えた
秘密保持義務等の一方的な設定

その他取引条件の
一方的な設定・変更・実施

CASE
01

発注事業者の支払が遅い



支払期日が過ぎたのですが、
振り込みがありません！
困っています

他の手続きで忙しいから
支払を待って

検収が終わらないから待って！



契約で決めた日までに報酬が支払われなかったり、
一方的に支払日を遅く設定された場合等は…

▶『報酬の支払遅延』に該当するおそれがあります

詳しくはガイドライン5ページ参照

CASE
02

契約後に発注事業者が 減額を要求してきた



この業務の件だけど、
顧客からキャンセルされたから

実際の作業量が少なかったから

業務を完了してもらったけれど、
その一部はこちらでも実施したから

減額させて

うっ…



契約どおりの仕事を行ったのに決めていた報酬額が支払われなかったり、
業務量が増えた場合は報酬額を増やすと合意していたのに報酬額
が変わらない場合等は…

▶『報酬の減額』に該当するおそれがあります

詳しくはガイドライン6ページ参照

CASE
03

発注事業者が依頼してきた
価格が低すぎる



我々が見積書を作ったから
安くてもこれで請けてよ！
うちの取引実績が欲しいんでしょう？
それなら安くやってもらわないとなあ

短納期で工数が増えたとしても、
増額は厳しいなあ

手配してもらって助かりました！
でも費用は少ししか出せないんだよなあ



通常の取引時の報酬と比べて、著しく低い金額で仕事を受けるように報酬を一方的に決定された場合等は…

▶『著しく低い報酬の一時的な決定』に該当する
おそれがあります 詳しくはガイドライン6ページ参照

CASE
04

やり直しを強要された

あの、そろそろ画像の仕様を
教えてもらえませんか？



任せるから、いい感じに作って



…………… 納品後 ……………

こないだ作ってもらった画像が小さいから
全部描き直して！そちらのミスだから

どうして



契約に基づいて仕様通りに業務をした後に、
やり直しをさせられた場合等は…

▶『やり直しの要請』に該当するおそれがあります
詳しくはガイドライン7ページ参照

CASE
05

準備を進めていたのに、
一方的に発注を取り消された



発注された仕事を進めていたにも関わらず、一方的に
発注を取り消され、既に発生していた費用が支払われない場合等は…

▶『一方的な発注取消し』に該当するおそれがあります
詳しくはガイドライン8ページ参照

CASE
06

著作権などを取り上げられた



発注された仕事の過程で発生した、フリーランスの著作権などの
権利の扱いを、発注事業者が一方的に決める場合等は…

▶『役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い』に
該当するおそれがあります 詳しくはガイドライン9ページ参照

CASE
07

自分には責任がないのに 受領を拒否された



発注事業者の都合によって、
成果物を受け取ろうとしない場合等は…

▶『役務の成果物の受領拒否』に該当する
おそれがあります 詳しくはガイドライン10ページ参照

CASE
08

成果物を購入した客から 返品されたことを理由に返品された



返品の内容が不明確であるにもかかわらず、
一度、納品した成果物を返品された場合等は…

▶『役務の成果物の返品』に該当するおそれがあります
詳しくはガイドライン11ページ参照

CASE
09

不要な商品の購入を 取引継続の条件にされた



業務に必要なではないのに、商品の購入を指示された場合等は…

▶『不要な商品又は役務の購入・利用強制』に該当
するおそれがあります 詳しくはガイドライン11ページ参照

CASE
10

契約の範囲外の サービス提供を求められた



協力金の負担や、発注内容にないシステムの追加開発・
デザイン作成等の負担を要請された場合等は…

▶『不当な経済上の利益の提供要請』に該当する
おそれがあります 詳しくはガイドライン12ページ参照

CASE
11

教育コストを理由に
不利な条件を提示された



経験が浅いからお試し料金で
こちらあなたのご成長に付き合っているのだから
うちの仕事をしている間は
他社の仕事をしてはだめ

本当は投資した分回収できているけど
他社と契約されてしまうと安値で発注できなくなるな…

まだあなたに投資した分働いてもらっていません
投資した費用が回収できるまで他社と契約してはだめ

ううっ…!



自分が案件に携わったことを、一方的に
公表してはいけないと言われた

業務終了！個人としても成長したし、
この実績をアピールして新しい仕事を探そう！



実績をアピールして自社を通さずに
直接お客と契約されたら困るな

この案件に携わったことは
一切他言無用で

せっかくがんばったのに…!



発注事業者の一方的な都合で秘密保持の範囲を決められたり、発注事業者から
「業務で得たスキルや知見があるから他社の仕事を受けるな」と言われたりした場合等は…

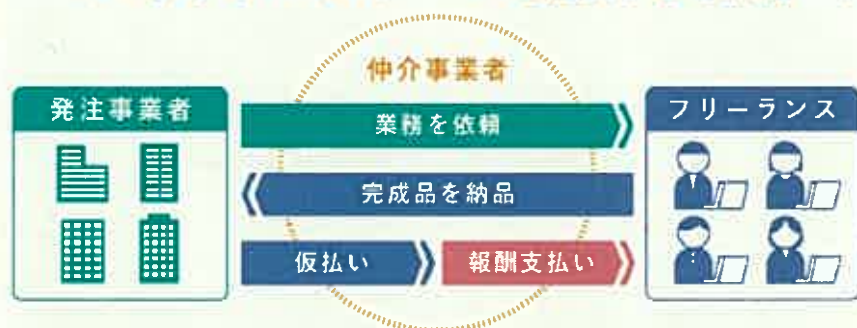
▶『合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定』に該当するおそれがあります
詳しくはガイドライン13ページ参照

これまでに挙げたような行為類型に該当しない場合であっても、取引上の地位が優越している発注事業者が、一方的に取引の条件を設定したり、取引の条件を変更したり、又は取引を実施したりする場合に、正常な商慣習に照らしてフリーランスに不当に不利益を与えることとなるときは、「優越的地位の濫用」として問題になります（詳しくはガイドライン14ページ参照）。

仲介事業者が遵守すべき事項

仲介事業者とは？

このガイドラインにおける仲介事業者とは、例えば、手数料や利用料を徴収し、フリーランスと発注事業者をマッチングするためのサービスを提供する事業者です。



フリーランスは、仲介事業者を上手に活用することで、仕事の機会を獲得・拡大させることができます。

一方、フリーランスと仲介事業者との取引が増加する中で、仲介事業者がフリーランスとの取引上優越した地位に立ち、その地位を利用して、フリーランスに不当に不利益を与えることも考えられます。

規約の変更による取引条件の一方的な変更

仲介事業者が、例えば、以下のような規約の変更を一方的に行い、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとなるときは、優越的地位の濫用として問題となります。

- 1 フリーランスから仲介事業者を支払われる手数料が引き上げられる場合
- 2 フリーランスに対し、新しいサービスの利用を義務化してその利用手数料を設定する場合
- 3 発注事業者からフリーランスに支払われる報酬が減る場合

詳しくはガイドライン16ページ参照

合理的な理由なく
規約が変更されている…



フリーランスへの労働関係法令の適用

フリーランスは、見かけ上雇用関係になくても、労働者性が認められることがあります。その場合、労働関係法令の保護を受けます。



仕事を受けたけど、発注者から仕事のやり方や作業の時間まで事細かに指示されるし、予定にない仕事も頼まれたりでずっと働きづめ…

労働基準法上の労働者に当たる場合は…

労働基準法の労働時間や賃金などに関するルールが適用されます。
労働安全衛生法、労働契約法等の個別的労働関係法令も、基本的に適用されます。

労働
基準法

労働時間

労働契約

賃金

労災

安全衛生

などのルールによる保護を受けます



労働組合に入ったのに、団体交渉に応じてもらえない…

労働組合法上の労働者に当たる場合は…

労働組合法により、団体交渉等について保護(正当な理由のない団体交渉拒否等の不当労働行為の禁止など)を受けることができます。

※労働組合法は労働基準法より労働者の範囲が広く、労働基準法上の労働者に該当すれば、労働組合法上の労働者にも該当する。

労働
組合法

発注者による団体交渉拒否

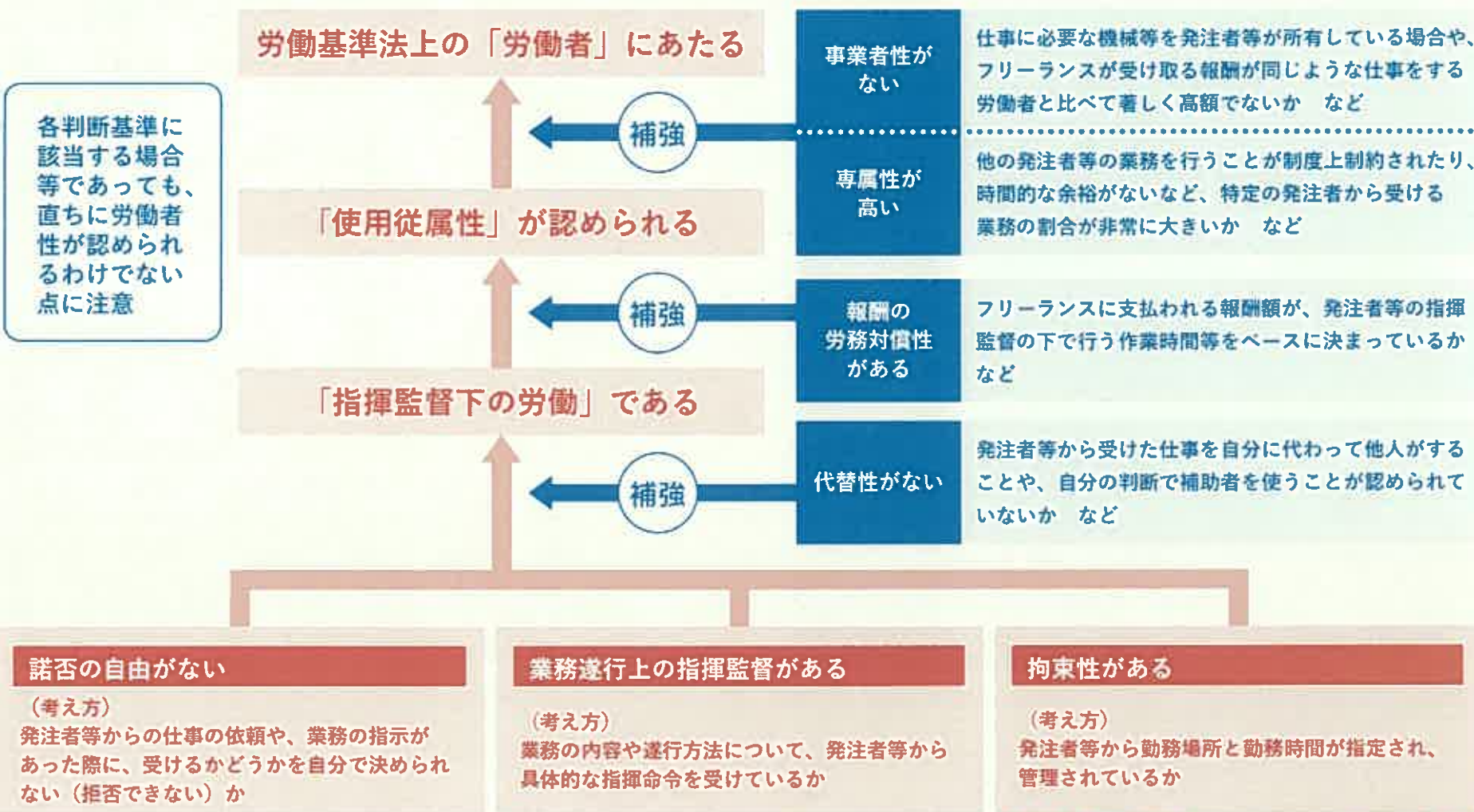
労働組合員となったことによる契約解除

などが禁止されます

労働基準法・労働組合法における「労働者」に当たるか否か、すなわち「労働者性」の判断は、次ページ以降で解説します。

労働基準法における「労働者性」の判断基準

労働基準法において「労働者」に当たるかは、以下のような項目を確認し総合的に判断されます。



各項目の詳細はガイドライン17～24ページを参照

労働基準法における「労働者性」の判断基準

以下のような実態がある方は、労働基準法上の「労働者」に当たる場合があります。

※このような実態があれば直ちに「労働者」となるわけではなく、最終的には、契約内容やその他の要素を含めて総合的に判断されます。

発注者からの仕事は、
病気のような特別な理由がないと断れない

運送の経路や方法、出発時刻といった、
業務の遂行に関することは、
全部発注者から指示され、管理されている

発注者から、通常予定されている仕事の他に、
契約や予定にない業務も
命令されたり頼まれたりする

報酬は「時間当たりいくら」で決まっている

始業や終業の時刻が決められていて、
始業に遅れると「遅刻」として
報酬が減らされる

受けた仕事をするのに
非常に時間がかかるため、
他の発注者の仕事を受ける余裕が全くない



…etc

詳細や具体的な判断例はガイドライン17～24ページ参照

労働組合法における「労働者性」の判断要素

労働組合法において「労働者」に当たるかは、以下のような要素を確認し総合的に判断されます。

基本的判断要素

各要素が肯定される場合、労働者性が強まります

①事業組織への組み入れ

(具体例)

- ✓ 評価/研修制度がある
- ✓ 業務地域や業務日を割り振られる
- ✓ 制服の着用/身分証の携行が求められる等

②契約内容の一方的・定型的決定

(具体例)

- ✓ 契約内容を交渉する余地がない
- ✓ 報酬の算出基準や方法を発注者に一方的に決定されてしまう等

③報酬の労務対価性

(具体例)

- ✓ 時間外/休日手当に相当するものがある
- ✓ 報酬を業務時間に基づいて算出している
- ✓ 一定額の報酬の支払いが保証されている等

補強

补充的判断要素

各要素が肯定される場合、基本的判断要素が補強・補完されます

④業務の依頼に応ずべき関係

(具体例)

- ✓ 実際の運用や認識上、業務の依頼を拒否できない
- ✓ 依頼を拒否する他の会社等がほぼいない
- ✓ 依頼を断ると他の仕事に悪影響が生じる等

⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

(具体例)

- ✓ マニュアル等により作業手順や心構えや接客態度等が指示されている
- ✓ 発注者等に仕事の様子を監督されている
- ✓ 業務量や日時や場所が定められている
- ✓ 一定の日時に出勤や待機などの時間拘束がある等

補完

消極的判断要素

この要素が肯定される場合、労働者性が弱まります

各要素の具体例に該当する場合等であっても、直ちに労働者性が認められるわけではない点に注意

⑥顕著な事業者性

(具体例)

- ✓ 独自の営業活動を行うことができる
- ✓ 想定外の利益/損失は自身で引き受ける
- ✓ 業務を他人に代行させられる等

各項目の詳細はガイドライン25～30ページ参照

フリーランスガイドラインの掲載ページ

<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/20210326guideline.html>

フリーランスガイドラインの関係省庁について

第1(はじめに)・第2(基本的考え方)

内閣官房 成長戦略会議事務局 (雇用・人材担当) 電話番号: 03-5253-2111(代表)

第3(フリーランスと取引を行う事業者が遵守すべき事項)・第4(仲介事業者が遵守すべき事項)・別添

公正取引委員会 事務総局 経済取引局 総務課 経済調査室 電話番号: 03-3581-4919

中小企業庁 事業環境部 取引課 (特に別添「契約書のひな型例」について) 電話番号: 03-3501-1669

第5(現行法上「雇用」に該当する場合の判断基準)

厚生労働省 雇用環境・均等局 在宅労働課 / 労働基準局 監督課 / 労働基準局 労働関係法課 電話番号: 03-5253-1111 (代表)

雇用環境・均等局 在宅労働課 (全体) 労働基準局 監督課 (労働基準法における「労働者性」について)

労働基準局 労働関係法課 (労働組合法における「労働者性」について)

フリーランスの方を対象とした契約・仕事に関する相談窓口のご案内

フリーランス・トラブル110番

電話番号: 0120-532-110 URL: <https://freelance110.jp/>

あいまいな契約・ハラスメント・報酬の未払いなど、フリーランス・個人事業主の契約上・仕事上のトラブルについて、無料相談できる窓口です。弁護士が、メール・電話・対面・ビデオ通話等により相談対応を行います(メールや電話でのご相談は匿名でも対応可能です。)

運営: 第二東京弁護士会

運営にあたっては、フリーランスに関する関係省庁(内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省)と連携し、必要に応じて関係機関を案内します。