

## 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に関する検討メモ（3次案）

2023年4月7日

日本労働弁護団 幹事長 佐々木亮

日本労働弁護団 検討チーム

- 1 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「FL新法」という。）に対する総評
  - ・FL新法成立自体は評価できる。
  - ・しかし、保護の実効性等の観点から、下記の点について慎重に審議するべきである。
  
- 2 特定受託事業者等の定義について（2条）
  - （1）特定受託事業者は「業務委託の相手方である事業者であって、次の各号のいずれかに該当するもの」と定義されている（2条1号）。
    - 一 個人であって、従業員を使用しないもの
    - 二 法人であって、一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、監事若しくは監査役又はこれらに準ずる者をいう。第六項第二号において同じ。）がなく、かつ、従業員を使用しないもの
  - （2）「業務委託の相手方である事業者」と契約の形式上扱われている者が、業務遂行等の実態としては労働基準法・労働契約法上の労働者または労働組合法上の労働者（以下「労働法上の労働者」）に該当する場合があります。労働法上の労働者性は、当該労務（役務）に従事する労働の実態に応じて客観的・実質的に判断され、労働法規は強行法規であって業務委託の当事者間の契約

によってその適用を免れることはできないことから、当該特定受託事業者に労働法上の労働者性が認められる場合には、労働法令による保護が受けられることを法案要綱等に明記するべきである。

(3)「従業員を使用しないもの」(1号、2号)の範囲が不明確である。

例えば生計を一にしている配偶者その他の親族に一時的に経理を任せている場合に、専従者給与を支払う場合があるが、このような補助的な業務についても「従業員を使用」する場合に該当するとなれば、保護の範囲が著しく狭まってしまう。

また、事業者が委託者の承諾を得て臨時的に従業員を使用する場合も考えられるが、そのような場合も保護の対象としないのは妥当と思われない。

同様に、事業者が複数の業務を受託するケースで、ある案件について従業員を使用しているが、別の案件では従業員を使用しないという場合には、その別案件の委託者との関係では本法の保護を及ぼすべきと考えられる。

このように特定受託事業者に該当するか否かは、当該業務委託契約の内容で従業員を使用することを予定しているか否かを基準にしなければ、適用範囲が明確とならず法的安定性を欠く。委託者においても法の適用の有無を確認しようとするならば、受託者が他の場面で従業員を雇用しているか否かについて詮索せざるを得ず、適切でない。

そこで、一号については「個人であって、当該特定受託業務において、従業員を使用しないもの」、二号については「法人であって、一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、監事若しくは監査役又はこれらに準ずる者をいう。第六項第二号において同じ。）がなく、かつ、当該特定受託業務において、従業員を使用しないもの」と条文修正し

て、特定受託事業者に該当する者の範囲を明確かつ適切なものにすべきである。

(4)「業務委託事業者」は、「特定受託事業者に業務委託をする事業者」と定義されている(2条5項)。

デジタルプラットフォーム(PF)においては、PF運営事業者が自らは仲介を行うにすぎず「業務を委託」していない旨の契約を形式的に整えていることが多いと考えられる(いわゆる「プラットフォームの抗弁」による契約責任の回避の問題)。しかし、PFにおける業務委託は多様であり、実態として給付の内容、報酬の額、支払期日その他の事項についての決定権をPF運営事業者が有しており、PF上の「発注者」ではなく、PF運営事業者が特定受託事業者に業務委託をしていると判断すべき場合も存在する。そのような場合には、PF運営事業者が業務委託事業者に該当し、特定受託事業者はPF運営事業者に対してFL新法の適用を求められることを要綱等に明記すべきである。

### 3 特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示等(3条)について

(1)同条は、下請法3条にならい、業務委託事業者に対して、発注時<sup>1</sup>における特定受託事業者の給付の内容、報酬の額、支払期日その他の事項の、書面または電磁的方法による明示義務を課している。

(2)新法では募集段階での的確表示(12条)～発注時の条件明示(3条)の間に規定されるべき、契約時の条件明示が取り残されてしまっている。

例：2023年3月1日…業務委託事業者Aが月額報酬30万円での募集を行う

←12条による的確表示規制

---

<sup>1</sup> FL新法3条「業務委託をした場合は、直ちに」

3月15日…フリーランスBがAに応募、業務委託契約締結。契約内容は明らかにされず。←法的規制なし

4月1日…発注開始。月額報酬が20万円に減らされていた  
←3条による発注時の条件明示規制

労基法15条1項2項<sup>2</sup>及び同施行規則5条1項各号を参考に、発注額・契約更新基準・契約解除事由等を必要的明示事項としつつ、契約締結時の契約内容明示義務及び即時解除義務を導入すべき（新法3条・12条における明示事項も同様に整備）。

※2021年3月に策定されたフリーランスガイドライン<sup>3</sup>はほとんど現場で活用されておらず、契約書の雛型も活用されているとは言い難い。企業の自助努力としてでなく、法的義務として契約内容の明示義務を定めることで、政府が推奨する契約書の雛型が活用されることにつながる。

---

## <sup>2</sup>（労働条件の明示）

**第十五条** 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

② 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合には、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

<sup>3</sup> <https://www.meti.go.jp/press/2020/03/20210326005/20210326005.html>

(3) 国は、「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」(令和3年3月26日内閣府・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省作成)をまとめ、フリーランス全般を対象にした「契約のひな型」を定めた。さらに、文化庁は「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン」(令和4年7月27日文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議)をまとめ、「スタッフの制作や技術等に関する契約書のひな型例及び解説」及び「実演家の出演に関する契約書のひな型例及び解説」を公表している。

上記の「契約のひな型」「契約書のひな型例」は、本法の目的とする取引の適正化に有用であるから、国としてこれらの「ひな型」を用いた契約の締結を推奨し普及を図ることを国の責務として明記すべきである。

(4) また、国は産業や業種ごとに標準契約書を作成し、普及することが重要である。

韓国は、韓国芸術人福祉財団を設立し、標準契約書の作成と普及を図っており、美術・工芸・公演芸術・漫画・アニメーション・大衆文化・放送・映画・出版の産業・業種ごとの標準契約書が存在する。また、韓国政府は補助金の支出にさいして標準契約書の締結を考慮するなどの方法も使って標準契約書の普及を図っている。これらの標準契約書は、国または地方自治体が業務委託をする場合にも採用することを推奨すべきである。

我が国においても、産業や業種に合わせた各種標準契約書を作成・普及し、各産業の健全な発展を図ることを国の責務とするよう明記すべきである。

#### 4 特定業務委託事業者の遵守事項(5条)について

(1) 「通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額を不当に定めること」(1項4号)に関しては、判断の前提となる「通常支払われる対価」すなわち「通常

相場」なる基準が現状では全く不明である。また、現状の市場相場をそのまま「通常相場」なる基準に当てはめた場合には、安易に廉価な相場が固定化されることも危惧される。政府が市場調査等を行った上で、(適正な)通常相場の形成を積極的に後押しするべきである。

また、同条は、下請法の保護の範囲を拡大したものであり、契約締結時点での特定業務委託事業者の禁止事項を定めたものである。他方、交渉段階では適正相場をもとに交渉することが通常であるし、契約時に合意した対価の額は支払う義務があるのは当然である。当該規定の「通常支払われる対価に比し著しく低い」という文言の反対解釈により「通常相場より著しく低くなければ対価をある程度下げてもよい」という誤解が生じないように注意を喚起すべきであるし、できる限り「通常相場」に見合った対価が支払われるよう指導すべきである。

- (2) 「正当な理由なく」(1項5号)、「責めに帰すべき事由」(2項2号)については、特定業務委託事業者からの弁解が予想されるところであり、厳格に解釈し、運用するべきである。
- (3) 下請法4条1項2号(下請代金をその支払期日の経過後なお支払わないこと。)は、下請法の中で最も活用されている最重要な規制であるが、新法からは脱落している。新法にも盛り込むべきである。
- (4) 5条柱書の「業務委託 (政令で定める期間以上の期間行うもの) (当該業務委託に係る契約の更新により当該政令で定める期間以上継続して行うこととなるものを含む。)に限る。以下この条において同じ。)」については、発注事業者に経済的に依存し、従属的な立場に置かれるおそれがあると考えられる継続的な業務委託が広く含まれるよう、指針等で解釈基準を示すべきである。

(5) 新法では行政処分（法案第9条に基づく命令など）に従わなかった場合の罰則はあるが（法案第5章参照）、下請法<sup>4</sup>と異なり、条件明示義務に違反した場合の罰則はない。下請法と同様、罰則規定を設け、条件明示を徹底させるべきである。

#### 5 監督の実効性（6条～9条、17条～20条、24～26条）について

- (1) 適正かつ迅速に指導等を行える人員体制や相談体制を整えるべきである。
- (2) 政府が業界・職種ごとに標準契約書を定めるなどして、不公正な行為が行われた場合に私法上の救済をも得られるように所定の措置を行うべきである。
- (3) 下請法7条では法違反があった場合、監督官庁が「勧告するものとする」との表現になっているが、新法では「することができる」（8条、9条、11条）となっている。監督官庁の消極性をもたらすことのないよう、下請法の表現を踏襲するべきである。
- (4) 紛争解決機関として、紛争仲裁センターを設置するなどし、法違反があった場合の救済を速やかに受けられるようにするべきである。

#### 6 就業環境整備の内容に対する評価（12条、13条、14条、16条）について

・職安法等の労働法令を参考にした条文。

・前述のとおり、新法では募集段階での的確表示（12条）～発注時の条件明示（3条）の間の契約時の条件明示が取り残されてしまっている。

→労基法15条1項2項及び同施行規則5条1項各号を参考に、発注額・契約更新基準・契約解除事由等を必要的明示事項としつつ、契約締結時の契約内容明示義

---

<sup>4</sup> 下請法10条、同12条は、3条書面の交付違反につき罰金刑を定める。

務及び即時解除義務を導入すべき（新法3条・12条における明示事項も同様に整備）。

・職安法を参考にするのであれば、2017年改正によって導入された募集時と契約内容を変更する場合の変更内容明示義務<sup>5</sup>も併せて導入すべき。

・第3章の就業環境整備に規定する「募集情報の的確な表示」（12条）、「妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮」（13条）、「業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等」（14条）は、特定業務委託事業者を名宛人としている。しかしその趣旨は、本法の解除（16条）、申出等（17条）以下の対象とならないということである。特定業務委託事業者にはあたらない業務委託事業者がこれらの就業環境の整備をする義務を免れることを意味するものではなく、契

---

#### <sup>5</sup> 職業安定法

（労働条件等の明示）

#### 第五条の三

③ 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者（供給される労働者を雇用する場合に限る。）は、それぞれ、求人の申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者の紹介による求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者と労働契約を締結しようとする場合であつて、これらの者に対して第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下この項において「従事すべき業務の内容等」という。）を変更する場合その他厚生労働省令で定める場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更する従事すべき業務の内容等その他厚生労働省令で定める事項を明示しなければならない。



約上の信義則としての義務や損害賠償等の民事上の責任が発生したり、悪質な場合は刑事上の責任を負う場合があることを確認すべきである。

- ・ 特定業務委託事業者が特定受託事業者に対し安全配慮義務を負う旨の一般規定を置くべき。

- ・ 長時間労働に起因する生命・健康に対する危険はフリーランスにも同様に及びうる問題であり、過労死を防止するべく、作業時間、休憩・休日に関する規制（作業時間の管理義務、作業時間の上限規制等）を設けるべき。

- ・ 安全で衛生的な作業の遂行に関する措置を講じない事業者を作業に従事させない（「させない」規定）の導入。

例：使用者は、労働安全衛生法〇〇条に規定に基づき講ずる措置を遵守しない個人事業者は、現場に立ち入らせてはならない。

※「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」における連合委員発言

以上