

参考資料集

- p.2～ 募集情報の的確表示
- p.13～ 育児介護等に対する配慮
- p.22～ ハラスメント対策に係る体制整備
- p.29～ 中途解除等の事前予告・理由開示
- p.36～ 継続的業務委託
- p.53～ (参考) 第1回検討会資料

募集情報の的確表示

募集情報の的確表示に関する政令・省令・指針事項

- 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号。以下「フリーランス法」という。）において、募集情報の的確表示について政令、省令及び指針にて定めるとされている事項は、以下の通り。
 - ・ 的確表示義務の対象となる募集情報の項目【政令】 ※就業に関する事項に限る。
 - ・ 的確表示義務の対象となる募集情報の提供方法【省令】 ※新聞雑誌等の広告、文書の掲出・頒布以外の事項
 - ・ 募集情報の的確表示について特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な事項【指針】

■ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）

（募集情報の的確な表示）

第十二条 特定業務委託事業者は、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法（次項において「広告等」という。）により、その行う業務委託に係る特定受託事業者の募集に関する情報（業務の内容その他の就業に関する事項として政令で定める事項に係るものに限る。）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ない。

2 特定業務委託事業者は、広告等により前項の情報を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならない。

（指針）

第十五条 厚生労働大臣は、前三条に定める事項に関し、特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

職業安定法における的確表示義務の対象となる募集情報の提供方法

- 職業安定法では、的確表示義務の対象となる募集情報の提供方法として、「新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告」や「文書の掲出又は頒布」のほか、①書面の交付の方法、②ファクシミリを利用して送信する方法、③電子メール等の送信の方法、④電子計算機と電気通信回線を接続してする方法、その他これらに類する方法が対象となっている。

■ 職業安定法（昭和二十二年法律第四百一十一号）

（求人等に関する情報の的確な表示）

第五条の四 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法（以下この条において「広告等」という。）により求人若しくは労働者の募集に関する情報又は求職者若しくは労働者になろうとする者に関する情報その他厚生労働省令で定める情報（第三項において「求人等に関する情報」という。）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ない。

- ② 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、この法律に基づく業務に関して広告等により労働者の募集に関する情報その他厚生労働省令で定める情報を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならない。
- ③ 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して広告等により求人等に関する情報を提供するときは、厚生労働省令で定めるところにより正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならない。

■ 職業安定法施行規則（昭和二十二年労働省令第十二号）

（法第五条の四に関する事項）

第四条の三 法第五条の四第一項の厚生労働省令で定める方法は、書面の交付の方法、ファクシミリを利用してする送信の方法若しくは電子メール等の送信の方法又は著作権法（昭和四十五年法律第四十八号）第二条第一項第八号に規定する放送、同項第九号の二に規定する有線放送若しくは同項第九号の五イに規定する自動公衆送信装置その他電子計算機と電気通信回線を接続してする方法その他これらに類する方法とする。

2～4 （略）

職業安定法における的確表示義務の対象となる募集情報の事項

- 職業安定法では、的確表示義務の対象となる募集情報として、「労働者の募集に関する情報」が対象となっており、それに加えて「労働者の募集を行う者に関する情報」や「法に基づく業務の実績に関する情報」が対象となっている。

■ 職業安定法（昭和二十二年法律第四百十一号）

（求人等に関する情報の的確な表示）

第五条の四 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法（以下この条において「広告等」という。）により求人若しくは労働者の募集に関する情報又は求職者若しくは労働者になろうとする者に関する情報その他厚生労働省令で定める情報（第三項において「求人等に関する情報」という。）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ない。

- ② 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、この法律に基づく業務に関して広告等により労働者の募集に関する情報その他厚生労働省令で定める情報を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならない。
- ③ （略）

■ 職業安定法施行規則（昭和二十二年労働省令第十二号）

（法第五条の四に関する事項）

第四条の三 （略）

- 2 法第五条の四第一項の厚生労働省令で定める情報は、次のとおりとする。
 - 一 自ら又は求人者、労働者の募集を行う者若しくは労働者供給を受けようとする者に関する情報
 - 二 法に基づく業務の実績に関する情報
- 3 法第五条の四第二項の厚生労働省令で定める情報は、次のとおりとする。
 - 一 自ら又は労働者の募集を行う者に関する情報
 - 二 法に基づく業務の実績に関する情報
- 4 （略）

職業安定法における的確表示義務の運用①

■職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針(平成11年労働省告示第141号)

第四 求人等に関する情報の的確な表示に関する事項（法第五条の四）

一 提供する求人等に関する情報の内容

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、職業安定法施行規則（昭和二十二年労働省令第十二号）第四条の二第三項各号に掲げる事項及び第三の一の(三)ロからこまでにより明示することとされた事項を可能な限り当該情報に含めることが望ましいこと。

二 誤解を生じさせる表示の禁止

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者に誤解を生じさせることのないよう、次に掲げる事項に留意すること。

- (一) 関係会社を有する者が労働者の募集を行う場合、労働者を雇用する予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。
- (二) 労働者の募集と、請負契約による受注者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないこと。
- (三) 賃金等（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。以下同じ。）について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。
- (四) 職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。

三 労働者の募集を行う者及び募集受託者による労働者の募集等に関する情報の提供

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、法第五条の四第二項の規定により労働者の募集に関する情報を正確かつ最新の内容に保つに当たっては、次に掲げる措置を講ずる等適切に対応しなければならないこと。

- (一) 労働者の募集を終了した場合又は労働者の募集の内容を変更した場合には、当該募集に関する情報の提供を速やかに終了し、又は当該募集に関する情報を速やかに変更するとともに、当該情報の提供を依頼した募集情報等提供事業を行う者に対して当該情報の提供を終了するよう依頼し、又は当該情報の内容を変更するよう依頼すること。
- (二) 労働者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。
- (三) 募集情報等提供事業を行う者から、職業安定法施行規則第四条の三第四項又は第八の二の(-)により、当該募集に関する情報の訂正又は変更を依頼された場合には、速やかに対応すること。

職業安定法における的確表示義務の運用②

■「募集・求人業務取扱要領」（令和4年12月厚生労働省職業安定局）【抜粋】

イ 労働者の募集等に関する情報の的確な表示

募集主及び募集受託者が、労働者の募集に関する情報、労働者になろうとする者に関する情報、自ら若しくは募集主に関する情報又は職業安定法に基づく労働者の募集等の業務の実績に関する情報(以下「労働者の募集等に関する情報」)を、以下のいずれかに掲げる方法(以下、「広告等」という。)により提供するに当たっては、この(7)に記載のとおり労働者の募集等に関する情報の的確な表示の義務があること(法第5条の4第1項及び第2項)。

(イ) 新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告

(ロ) 文書の掲出又は頒布

(ハ) 書面の交付の方法

事業者間で直接書面を交付する方法や郵送により交付する方法が該当すること。

(ニ) ファクシミリを利用して送信する方法

(ホ) 電子メール等の送信の方法

「電子メール等」とは、「電子メールその他のその受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」をいい、「その他のその受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」とは、具体的にはLINEやFacebook等のSNS(ソーシャル・ネットワーク・サービス)メッセージ機能等を利用した電気通信が該当すること。

(ヘ) 著作権法(昭和45年法律第48号)第2条第1項第8号に規定する放送、同項第9号の2に規定する有線放送又は同項第9号の5イに規定する自動公衆送信装置その他電子計算機と電気通信回線を接続してする方法

テレビやラジオ、YouTube等インターネット上のオンデマンド放送等が該当すること。

ロ 虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示の禁止

募集主及び募集受託者は広告等により労働者の募集等に関する情報を提供するに当たっては、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならないこと(法第5条の4第1項)。

(イ) 虚偽の表示とは、事実と異ならせた表示のことをいい、募集の内容と実際の労働条件を意図的に異ならせた場合や、全く根拠なく採用実績が高い旨を表示する場合等には、虚偽の表示に該当すること。募集主と労働者になろうとする者の合意に基づき、募集の内容と実際の労働条件が異なることとなった場合にまで、虚偽の表示となるものではないこと。

(ロ) 虚偽の表示でなくとも、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すること。誤解を生じさせる表示をしないよう、例えば以下のような点に留意する必要があること

(指針第4の2)。(略)

ハ 正確かつ最新の内容に保つ義務

募集主及び募集受託者は広告等により労働者の募集等に関する情報を提供するに当たっては、次に掲げる措置を講じる等適切に対応し、正確かつ最新の内容に保たなければならないこと(法第5条の4第2項、指針第4の3)。

(イ) 労働者の募集を終了した場合や労働者の募集に関する情報の内容を変更した場合には、速やかに労働者の募集に関する情報の提供の終了や内容の変更をすること。

(ロ) 求人メディア等の募集情報等提供事業を行う者を活用して労働者の募集を行っている場合は、労働者の募集の終了や内容の変更を当該募集情報等提供事業を行う者において提供する労働者の募集に関する情報にも反映するよう依頼すること。

(ハ) 労働者の募集に関する情報の時点を明らかにすること。

(ニ) 求人メディア等の募集情報等提供事業を行う者から、労働者の募集に関する情報の訂正や内容の変更を依頼された場合等には、速やかに対応すること。

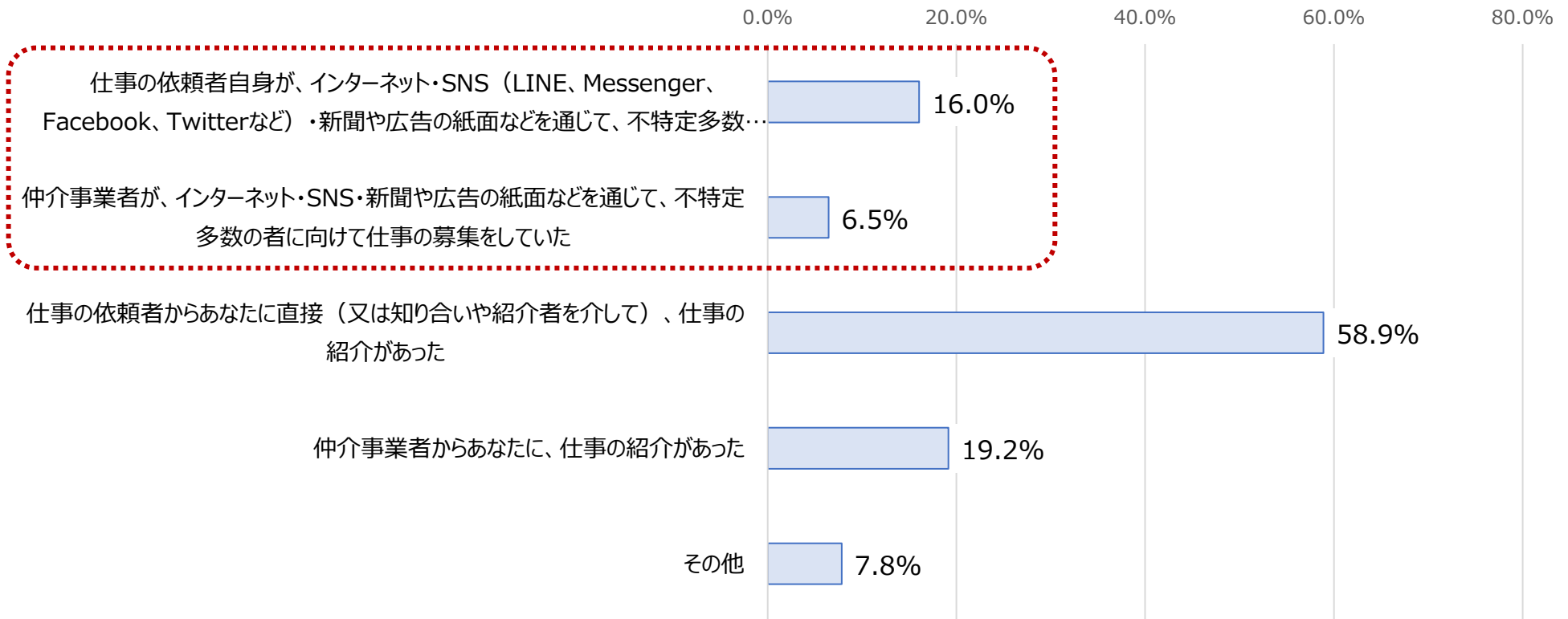
(参考) 労働者・特定受託事業者等に対する募集・条件明示に関する項目

	募集時の的確表示	募集時の明示	募集に応じた者に対する明示	契約締結時又は契約締結後直ちに明示
労働者	<p>【職業安定法第5条の4】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者の募集に関する情報 労働者の募集を行う者に関する情報※ 法に基づく業務の実績に関する情報 <p>※労働者の募集を行う者の場合</p>	<p>【指針】</p> <p>可能な限り右記事項を求人等に関する情報に含めることが望ましい</p>	<p>【職業安定法第5条の3】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働契約の期間 従事すべき業務の内容 就業場所 始業／終業時刻、超過勤務の有無、休憩時間、休日 賃金の額 試用期間 健康保険、厚生年金、労災保険及び雇用保険の適用 雇用者の氏名又は名称 派遣労働者として雇用しようとする場合、その旨 就業場所での受動喫煙を防止するための措置 	<p>【労働基準法第15条】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働契約の期間 有期労働契約を更新する場合の基準 就業場所・従事すべき業務 始業／終業時刻、超過勤務の有無、休憩時間、休日等 賃金の決定、計算・支払いの方法、賃金の締切、支払時期、昇給に関する事項 退職に関する事項 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払方法・支払時期 臨時に支払われる賃金、賞与、最低賃金額等 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他 安全及び衛生に関する事項 職業訓練に関する事項 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 表彰及び制裁に関する事項 休職に関する事項
特定受託事業者	<p>【フリーランス法第12条】</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定受託事業者の募集に関する情報（業務の内容その他の就業に関する事項として政令で定める事項に係るものに限る） 		-	<p>【フリーランス法第3条】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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（公正取引委員会が定めるところによる）
家内労働者	-		-	<p>【家内労働法第3条】</p> <p>（基本委託条件の通知）</p> <ul style="list-style-type: none"> 家内労働者の氏名、性別及び生年月日等 委託者の氏名、営業所の名称及び所在地等 工賃の支払場所、工賃締切日、工賃の支払方法 物品の受渡し場所 不良品の取扱いに関する定めをする場合にはその定め（委託をするつど） 委託をした業務の内容、 工賃の単価、工賃の支払期日 委託年月日、 納入させる物品の数量及び納品の時期
自営型テレワーク	<p>【自営型テレワークガイドライン】</p> <ul style="list-style-type: none"> 注文する仕事の内容 成果物の納期予定日（役務の提供である場合は、役務が提供される予定期日又は予定期間） 報酬予定額、報酬の支払期日及び支払方法 注文する仕事に係る諸経費の取扱い 提案や企画、作品等に係る知的財産権の取扱い 上記募集内容に関する問合せ先 	左記と同じ		<p>【自営型テレワークガイドライン】</p> <ul style="list-style-type: none"> 注文者の氏名又は名称、所在地及び連絡先 注文年月日 注文した仕事の内容 報酬額、報酬の支払期日及び支払方法 注文した仕事に係る諸経費の取扱い 成果物の納期（役務の提供である場合は、役務が提供される期日又は期間） 成果物の納品先及び納品方法 成果物の内容について検査をする場合は、その検査を完了する期日（検収日） 契約条件を変更する場合の取扱い 成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合等の取扱い（補修が求められる場合の取扱い等） 成果物に係る知的財産権の取扱い 自営型テレワーカーが業務上知り得た個人情報及び注文者等に関する情報の取扱い

フリーランスとしての仕事の申込みに至った経路

- フリーランスとしての仕事を知り、申込みに至った経路は、仕事の依頼者から直接（又は知り合いや紹介者を介して）紹介された者が6割弱と最も多い一方、仕事の依頼者自身又は仲介事業者が不特定多数の者に向けて募集していた仕事に応募した者もそれぞれ16.0%、6.5%存在する。

どのような経路を通じて、フリーランスとしての仕事を知り、仕事の申込みに至りましたか。
経験があるものを全て選んでください。＜複数回答可＞



（資料出所）内閣官房新しい資本主義実現会議事務局・公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁「令和4年度フリーランス実態調査結果」

・調査時期・方法：令和4年8月26日～8月31日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施。

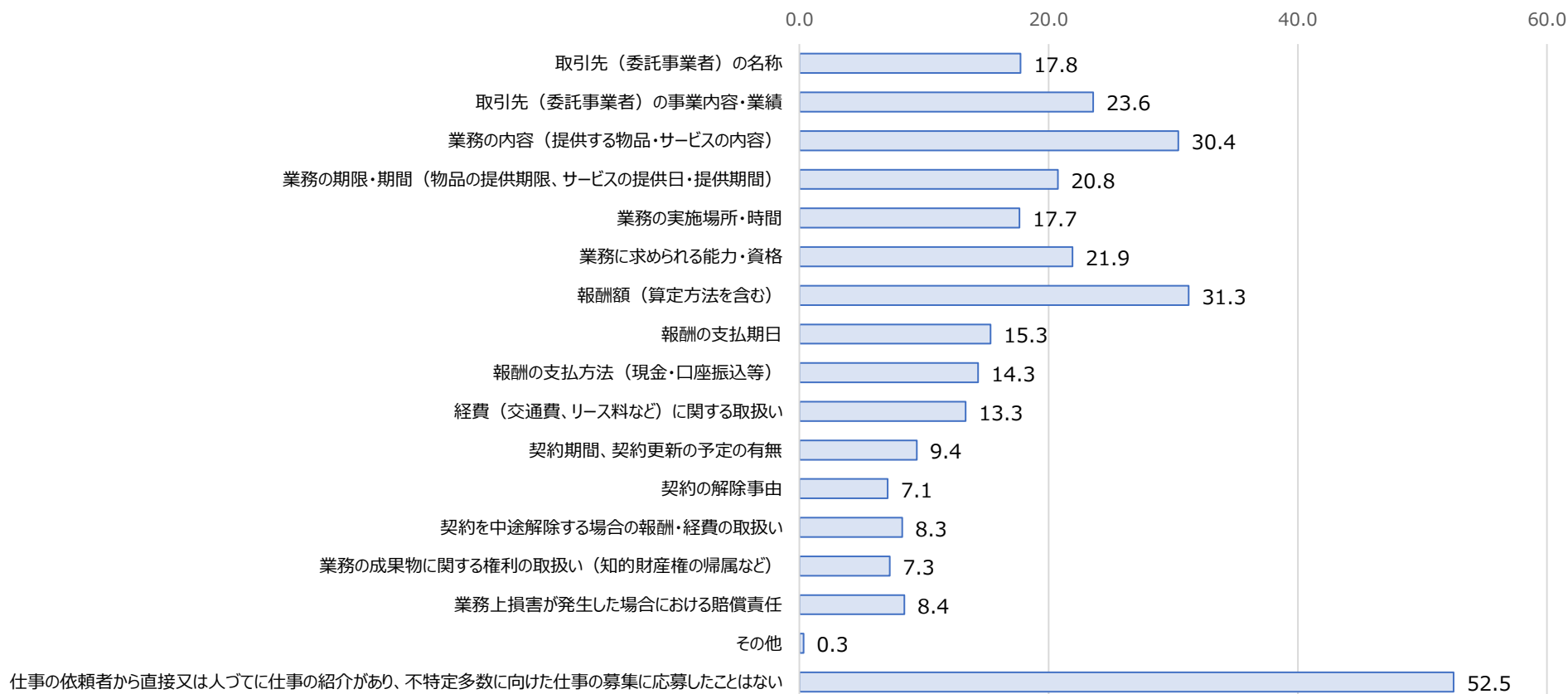
・調査対象・集計数：本業又は副業において自身で事業等を営んでおり、同居の家族を除き従業員を雇用していない個人事業主を対象に2,199名が回答。

不特定多数のフリーランスに向けた募集情報のうち応募を決めるために考慮する情報

- 不特定多数のフリーランスに向けた募集情報のうち応募を決めるために考慮する情報を聞いたところ、「仕事の依頼者から直接又は人づてに仕事の紹介があり、不特定多数に向けた仕事の募集に応募したことがない」が最も多く52.5%、「報酬額（算定方法を含む）」が31.3%、次いで「業務の内容（提供する物品・サービスの内容）」が30.4%となっている。

不特定多数のフリーランスに向け、仕事（業務委託）の募集を掲載している情報（取引先のHPやSNS、仲介事業者のウェブページ、その他広告等）を閲覧する際、あなたが応募するかどうかを決めるために考慮する情報は、次のうちどれですか。＜複数回答＞

（単位：％）



（資料出所）公正取引委員会・厚生労働省「フリーランスの業務及び就業環境に関する実態調査」（令和5年度）

・調査時期・手法：令和5年9月22日～9月27日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施

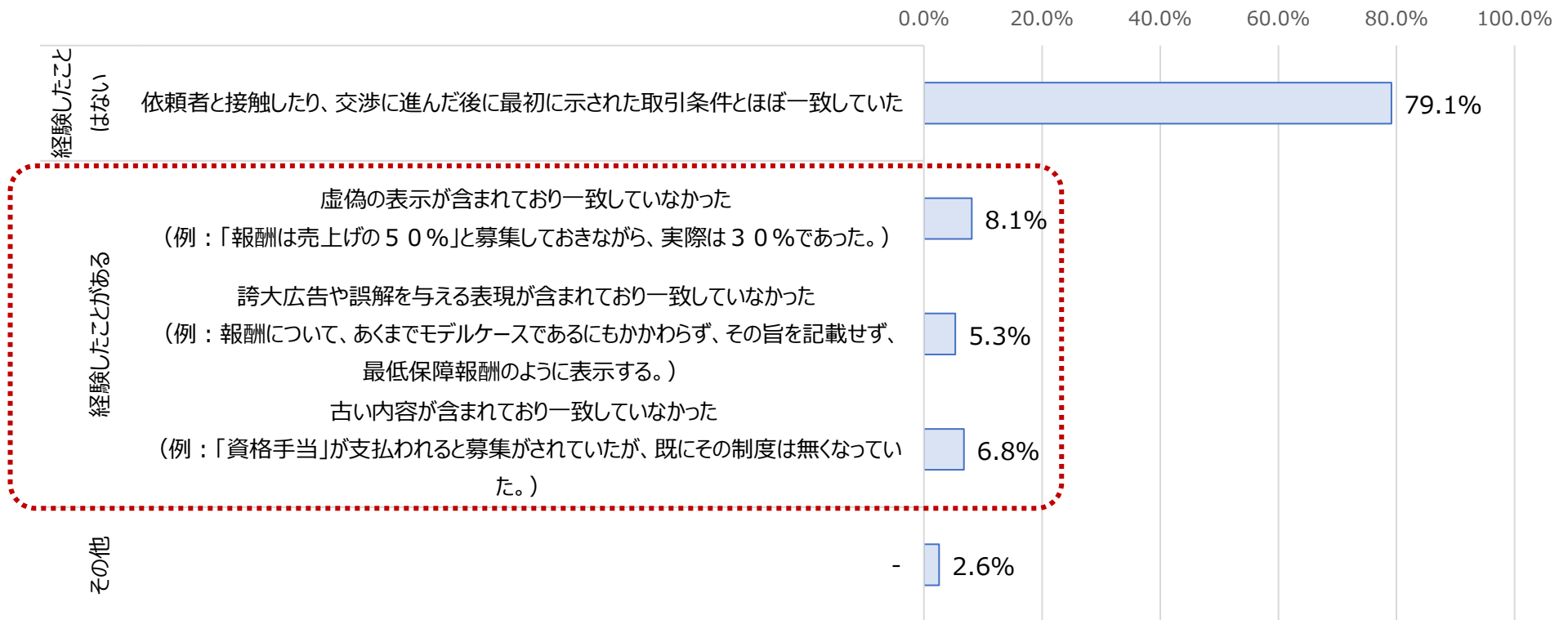
・調査対象・回答数：フリーランス（※）を対象として1,200名が回答

（※）①フリーランス（企業や団体から業務委託を受けている場合を含む。）、②主な取引先が企業又は自営業主（従業員あり）である、③従業員を雇用していない、という3要件を満たす者

フリーランスとしての仕事の募集時と接触時に示された取引条件の不一致の経験

- フリーランスとしての仕事の募集時と接触時に示された取引条件の不一致について経験したことがない者は8割弱である一方、虚偽の表示、誤解を与える表現、古い内容が含まれており一致していなかったという者はそれぞれ8.1%、5.3%、6.8%存在する。

仕事の依頼者と接触したり、取引条件の交渉に進む前に得ていた取引条件（※）についての情報が、依頼者と接触したり、交渉に進んだ後に最初に示された取引条件と一致しないという経験をこれまでにしたことがありますか。経験があるものを全て選んでください。＜複数回答可＞



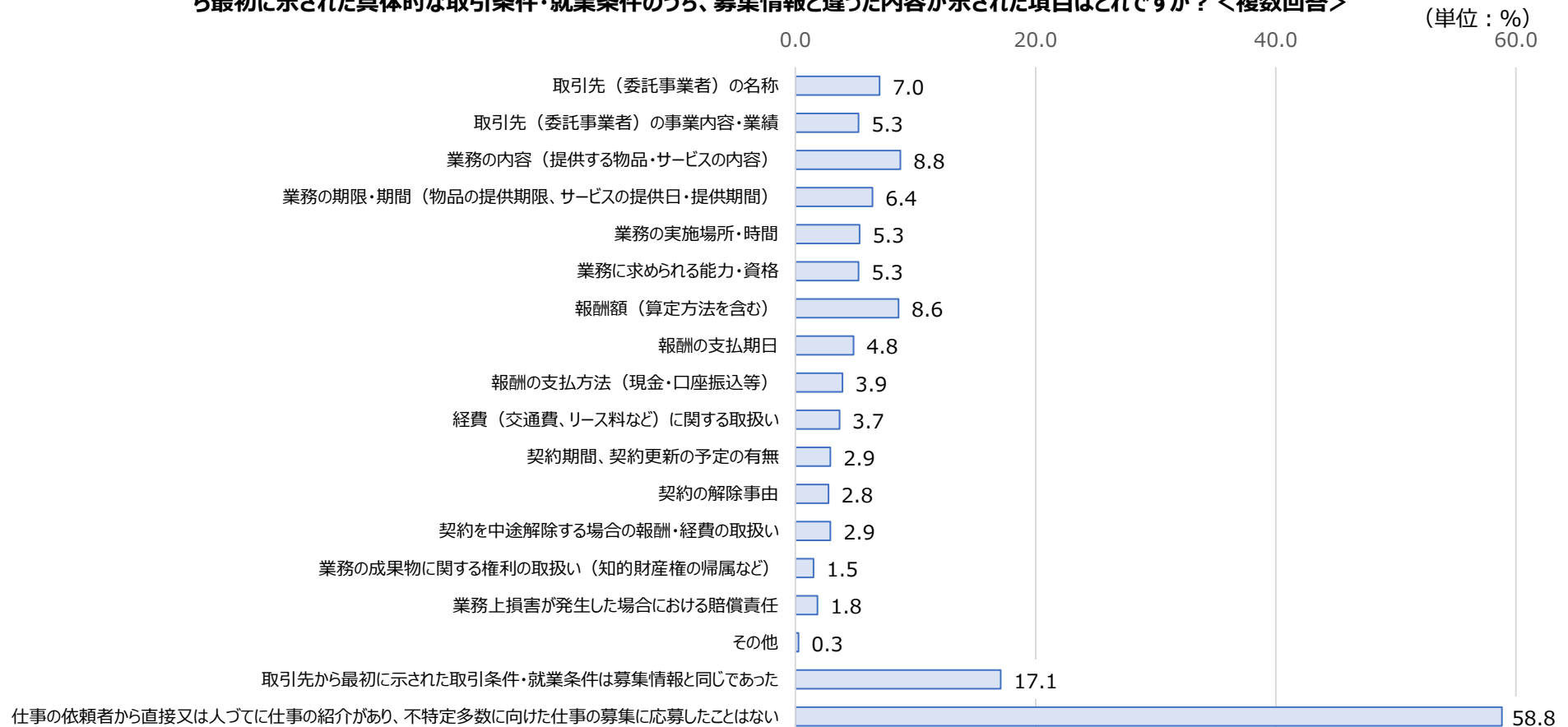
(資料出所) 内閣官房新しい資本主義実現会議事務局・公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁「令和4年度フリーランス実態調査結果」

- ・調査時期・方法: 令和4年8月26日～8月31日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施。
- ・調査対象・集計数: 本業又は副業において自身で事業等を営んでおり、同居の家族を除き従業員を雇用していない個人事業主を対象に2,199名が回答。

募集情報と違った内容が示された具体的な取引条件・就業条件

- 募集情報と違った内容が示された具体的な取引条件・就業条件を聞いたところ、「仕事の依頼者から直接又は人づてに仕事の紹介があり、不特定多数に向けた仕事の募集に応募したことがない」が58.8%、「取引先から最初に示された取引条件・就業条件は募集情報と同じであった」が17.1%であり、「業務の内容（提供する物品・サービスの内容）」が8.8%、「報酬額（算定方法を含む）」が8.6%となっている。

あなたが、これまで、不特定多数のフリーランスに向けた仕事（業務委託）の募集情報に応募した後、契約内容の交渉の際に取引先から最初に示された具体的な取引条件・就業条件のうち、募集情報と違った内容が示された項目はどれですか？ <複数回答>



(資料出所) 公正取引委員会・厚生労働省「フリーランスの業務及び就業環境に関する実態調査」(令和5年度)

・調査時期・手法：令和5年9月22日～9月27日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施

・調査対象・回答数：フリーランス(※)を対象として1,200名が回答

(※) ①フリーランス(企業や団体から業務委託を受けている場合を含む。)、②主な取引先が企業又は自営業主(従業員あり)である、③従業員を雇用していない、という3要件を満たす者

育児介護等に対する配慮

育児介護等に対する配慮に関する政令・指針事項

- 育児介護等に対する配慮に関する下位法令事項は、①義務の対象となる継続的業務委託の期間（政令事項）と、②特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な事項（告示事項）の2点となっている。

※ 政令で定める期間よりも短い期間であったとしても、育児介護等配慮の努力義務はかかることとなる（法第13条第2項）。

■ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）

（妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮）

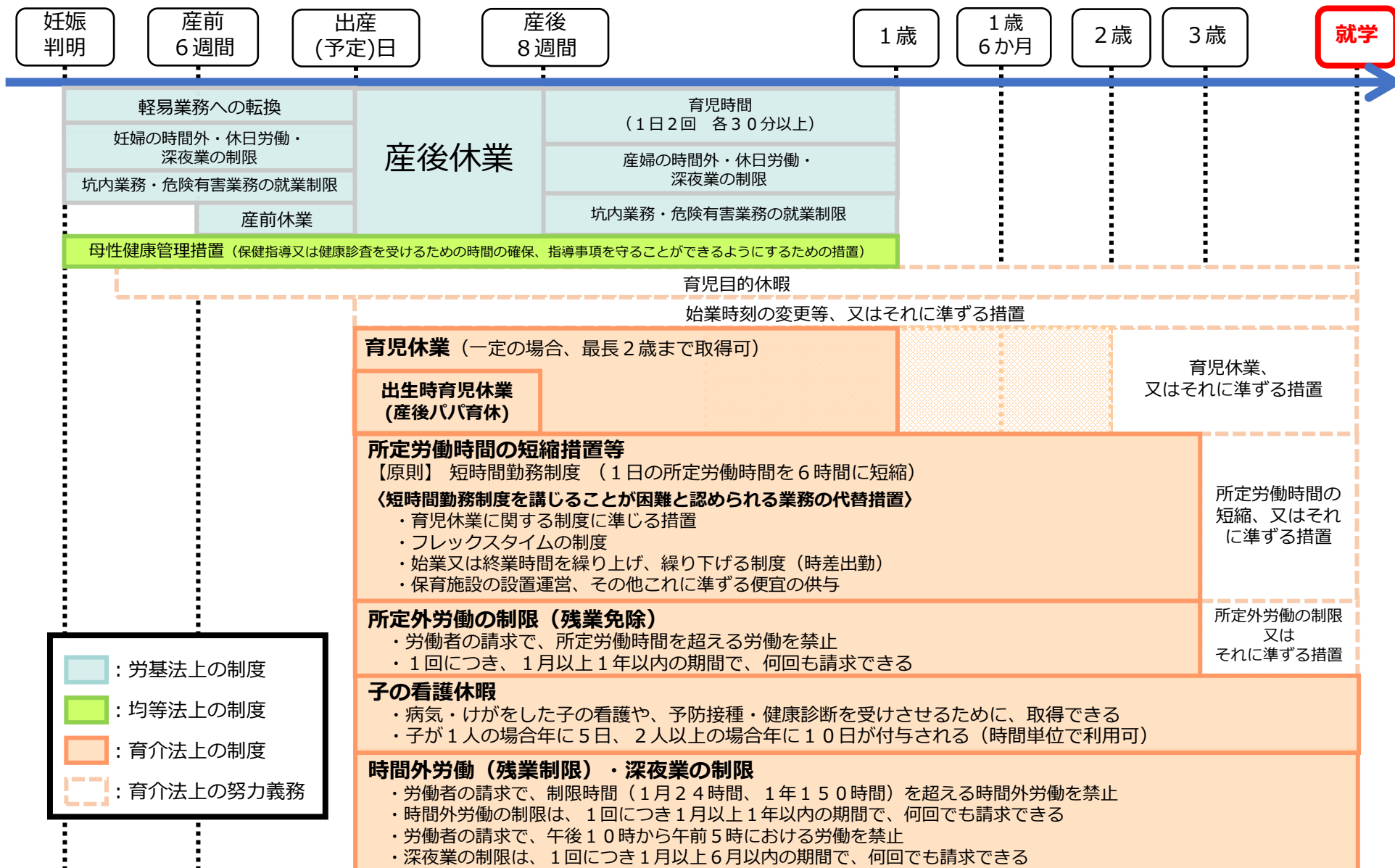
第十三条 特定業務委託事業者は、その行う業務委託（政令で定める期間以上の期間行うもの（当該業務委託に係る契約の更新により当該政令で定める期間以上継続して行うこととなるものを含む。）に限る。以下この条及び第十六条第一項において「継続的業務委託」という。）の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者（当該特定受託事業者が第二条第一項第二号に掲げる法人である場合にあっては、その代表者）が妊娠、出産若しくは育児又は介護（以下この条において「育児介護等」という。）と両立しつつ当該継続的業務委託に係る業務に従事することができるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をしなければならない。

2 特定業務委託事業者は、その行う継続的業務委託以外の業務委託の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者（当該特定受託事業者が第二条第一項第二号に掲げる法人である場合にあっては、その代表者）が育児介護等と両立しつつ当該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するよう努めなければならない。

（指針）

第十五条 厚生労働大臣は、前三条に定める事項に関し、特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

労働者の妊娠・出産・育児期の両立支援制度（子の範囲）



他法令における「配慮」の例①（労働者の配置に関する配慮）

■ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）

（労働者の配置に関する配慮）

第二十六条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしてしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

■ 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成二十一年十二月二十八日号外厚生労働省告示第五百九号）

十五 法第二十六条の規定により、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしてしようとする場合において、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するに当たっての事項

配慮することの内容としては、例えば、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること、労働者本人の意向をしんしゃくすること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと等があること。

他法令における「配慮」の例②（障害者の合理的配慮）

■ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）

（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置）

第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の三 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

■ 合理的配慮指針（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針）

1 募集及び採用時における合理的配慮の提供について

(1) 障害者からの合理的配慮の申出

募集及び採用時における合理的配慮が必要な障害者は、事業主に対して、募集及び採用に当たって支障となつている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ること。その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となつている事情を明らかにすることで足りること。なお、合理的配慮に係る措置の内容によっては準備に一定の時間がかかる場合があることから、障害者には、面接日等までの間に時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められること。

(2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い

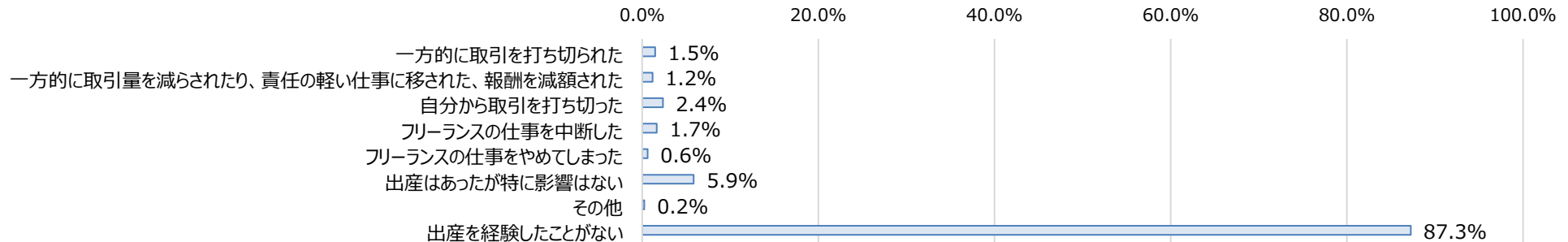
事業主は、障害者からの合理的配慮に関する事業主への申出を受けた場合であつて、募集及び採用に当たって支障となつている事情が確認された場合、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて当該障害者と話合いを行うこと。なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、当該障害者と話合いを行うこと。

(3) 合理的配慮の確定

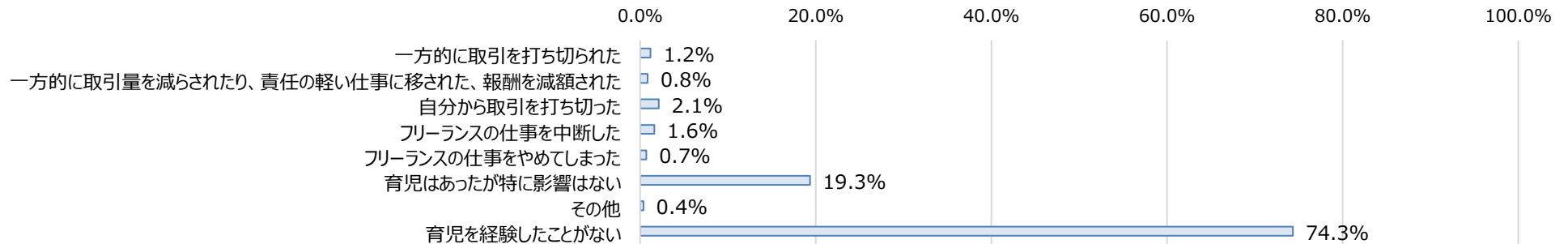
合理的配慮の提供義務を負う事業主は、障害者との話合いを踏まえ、その意向を十分に尊重しつつ、具体的にどのような措置を講ずるかを検討し、講ずることとした措置の内容又は当該障害者から申出があつた具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えること。その検討及び実施に際して、過重な負担にならない範囲で、募集及び採用に当たって支障となつている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であつたとき、事業主は、当該障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮に係る措置を講ずること。講ずることとした措置の内容等を障害者に伝える際、当該障害者からの求めに応じて、当該措置を講ずることとした理由又は当該措置を実施できない理由を説明すること。

出産・育児・介護に伴う仕事の制約による取引の影響

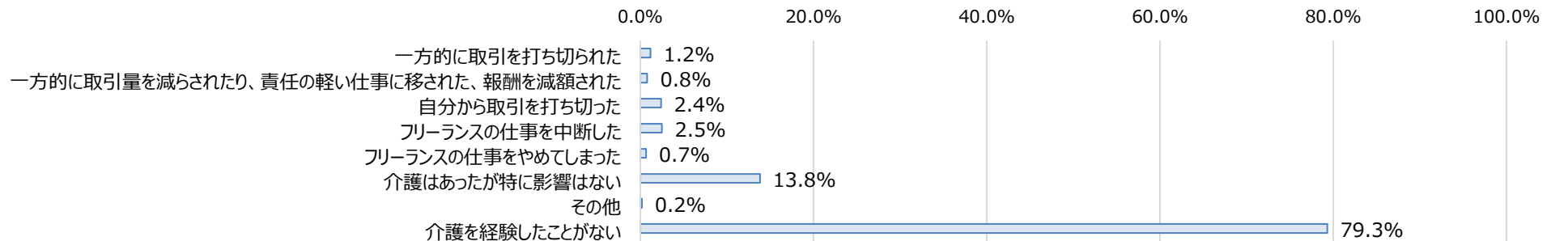
これまで、出産に伴う仕事の制約より、取引にどのような影響がありましたか。当てはまるもの全てを選んでください。＜複数回答可＞



これまで、育児に伴う仕事の制約より、取引にどのような影響がありましたか。当てはまるもの全てを選んでください。＜複数回答可＞



これまで、介護に伴う仕事の制約より、取引にどのような影響がありましたか。当てはまるもの全てを選んでください。＜複数回答可＞



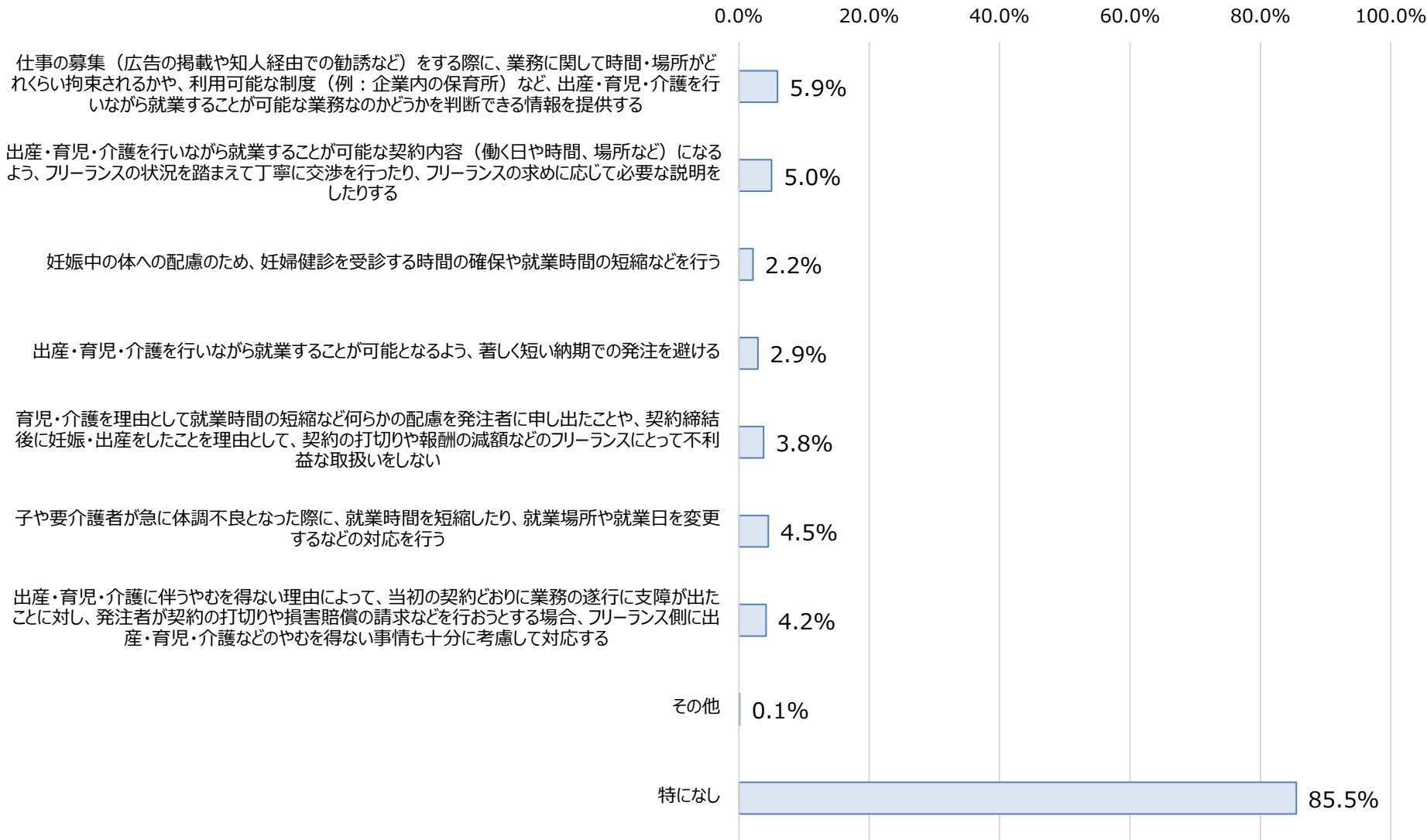
(資料出所) 内閣官房新しい資本主義実現会議事務局・公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁「令和4年度フリーランス実態調査結果」

・調査時期・方法：令和4年8月26日～8月31日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施。

・調査対象・集計数：本業又は副業において自身で事業等を営んでおり、同居の家族を除き従業員を雇用していない個人事業主を対象に2,199名が回答。

育児・介護等について求める配慮（令和4年度調査）

出産、育児・介護について、発注者に求める配慮はありますか。当てはまるもの全てを選んでください。＜複数回答可＞



（資料出所）内閣官房新しい資本主義実現会議事務局・公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁「令和4年度フリーランス実態調査結果」

・調査時期・方法：令和4年8月26日～8月31日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施。

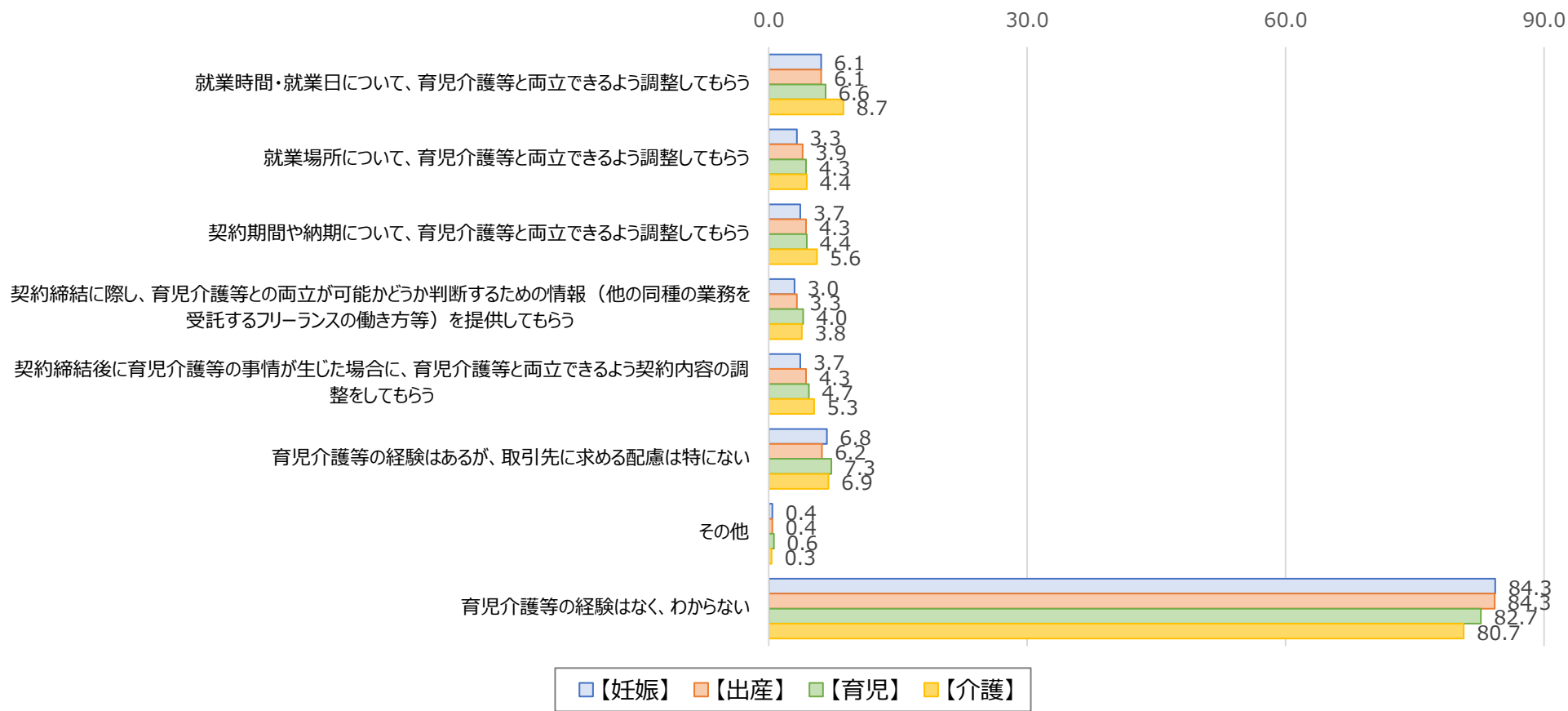
・調査対象・集計数：本業又は副業において自身で事業等を営んでおり、同居の家族を除き従業員を雇用していない個人事業主を対象に2,199名が回答。

育児・介護等について求める配慮（令和5年度調査）

- 妊娠・出産・育児・介護（育児介護等）に関して取引先に求める配慮をそれぞれ聞いたところ、「育児介護等の経験はなく、わからない」を除くと、「育児介護等の経験はあるが、取引先に求める配慮は特にない」が6.2～7.3%、「就業時間・就業日について、育児介護等と両立できるように調整してもらおう」が6.1%～8.7%となっている。

あなたに、妊娠・出産・育児・介護（以下「育児介護等」といいます）のいずれかの事情が生じた際に、取引先に求める配慮はありますか。育児介護等の事情ごとに、当てはまるもの全てを選んでください。＜複数回答＞

（単位：％）



（資料出所）公正取引委員会・厚生労働省「フリーランスの業務及び就業環境に関する実態調査」（令和5年度）

・調査時期・手法：令和5年9月22日～9月27日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施

・調査対象・回答数：フリーランス（※）を対象として1,200名が回答

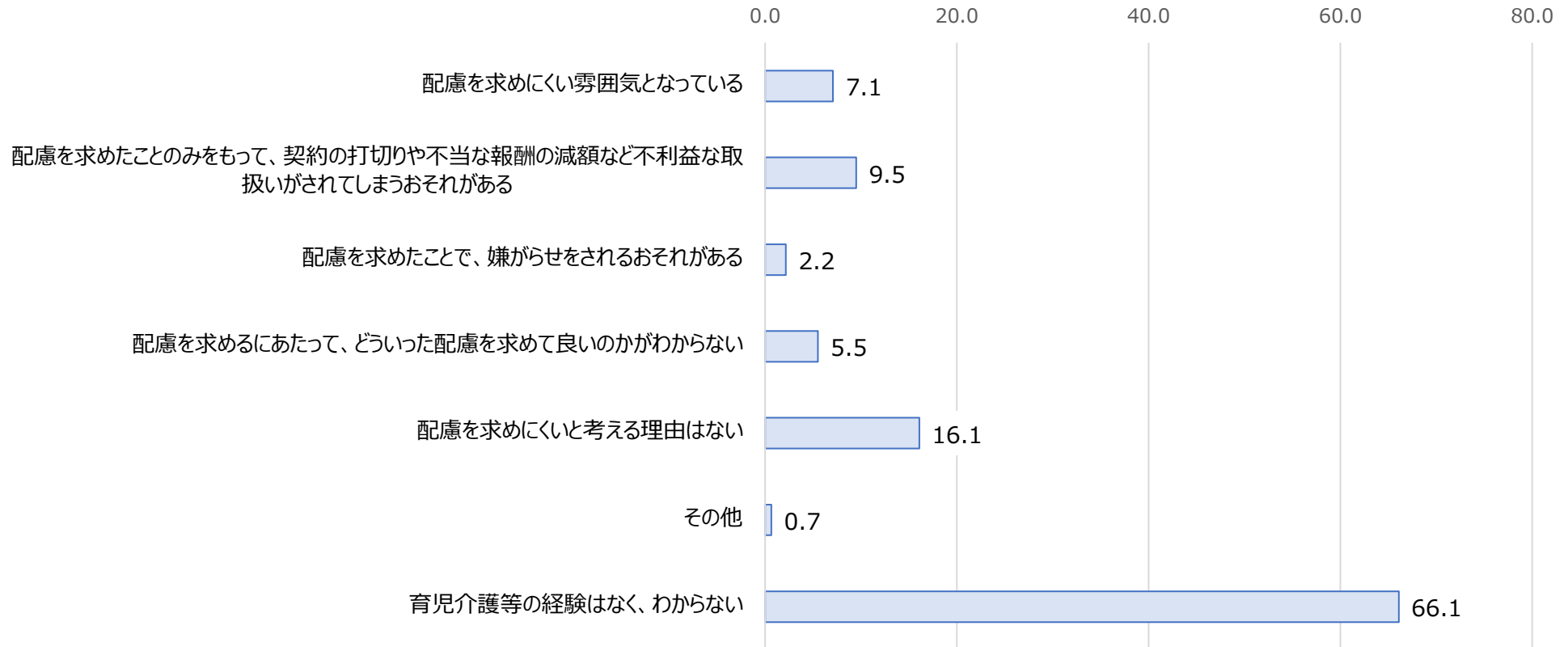
（※）①フリーランス（企業や団体から業務委託を受けている場合を含む。）、②主な取引先が企業又は自営業主（従業員あり）である、③従業員を雇用していない、という3要件を満たす者

育児介護等の配慮を求めにくい理由

- 育児介護等の配慮を求めにくい理由について聞いたところ、「育児介護等の経験はなく、わからない」が66.1%、「配慮を求めにくいと考える理由はない」が16.1%、「配慮を求めたことのみをもって、契約の打ち切りや不当な報酬の減額など不利益な取扱いがされてしまうおそれがある」が9.5%、「配慮を求めにくい雰囲気となっている」が7.1%となっている。

育児介護等について、あなたが取引先に対して、前の問で選択した配慮を求める場合、配慮を求めにくい理由があるとすれば何ですか？ <複数回答>

(単位：%)



(資料出所) 公正取引委員会・厚生労働省「フリーランスの業務及び就業環境に関する実態調査」(令和5年度)

・調査時期・手法：令和5年9月22日～9月27日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施

・調査対象・回答数：フリーランス(※)を対象として1,200名が回答

(※) ①フリーランス(企業や団体から業務委託を受けている場合を含む。)、②主な取引先が企業又は自営業主(従業員あり)である、③従業員を雇用していない、という3要件を満たす者

ハラスメント対策に係る体制整備

ハラスメント対策に係る体制整備に関する省令・指針事項

- ハラスメント対策に係る体制整備に関する下位法令事項は、①妊娠・出産等ハラスメントとなる言動の対象範囲（省令事項）と、②特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な事項（告示事項）の2点となっている。

■ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）

（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）

第十四条 特定業務委託事業者は、その行う業務委託に係る特定受託業務従事者に対し当該業務委託に関して行われる次の各号に規定する言動により、当該各号に掲げる状況に至ることのないよう、その者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならない。

一 性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応によりその者（その者が第二条第一項第二号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）に係る業務委託の条件について不利益を与え、又は性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境を害すること。

二 特定受託業務従事者の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動によりその者の就業環境を害すること。

三 取引上の優越的な関係を背景とした言動であって業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより特定受託業務従事者の就業環境を害すること。

2 特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者が前項の相談を行ったこと又は特定業務委託事業者による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、その者（その者が第二条第一項第二号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）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。

（指針）

第十五条 厚生労働大臣は、前三条に定める事項に関し、特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

フリーランス法と均等法・労推法の比較（ハラスメント関係）

業務委託に関して行われる ハラスメント	職場における セクシュアルハラスメント	職場における 妊娠・出産等に関するハラスメント	職場における パワーハラスメント
<p>特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号）</p> <p>（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）</p> <p>第十四条 特定業務委託事業者は、その行う業務委託に係る特定受託業務従事者に対し当該業務委託に関して行われる次の各号に規定する言動により、当該各号に掲げる状況に至ることのないよう、その者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならない。</p> <p>一 性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応によりその者（その者が第二条第一項第二号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）に係る業務委託の条件について不利益を与え、又は性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境を害すること。</p> <p>二 特定受託業務従事者の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動によりその者の就業環境を害すること。</p> <p>三 取引上の優越的な関係を背景とした言動であつて業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより特定受託業務従事者の就業環境を害すること。</p> <p>2 特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者が前項の相談を行ったこと又は特定業務委託事業者による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、その者（その者が第二条第一項第二号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）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。</p> <p>（指針）</p> <p>第十五条 厚生労働大臣は、前三条に定める事項に関し、特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。</p>	<p>雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）</p> <p>（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）</p> <p>第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による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、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</p> <p>3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。</p> <p>4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。</p> <p>5 （略）</p>	<p>雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）</p> <p>（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）</p> <p>第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。</p> <p>3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。</p> <p>4 （略）</p>	<p>労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）</p> <p>（雇用管理上の措置等）</p> <p>第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による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、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</p> <p>3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。</p> <p>4～6 （略）</p>

均等法における妊娠・出産等ハラスメントの類型（省令事項）

- 均等法においても、フリーランス法同様に妊娠・出産等ハラスメントの対象となる事由については省令事項となっており、①「状態への嫌がらせ型」と、②「制度等の利用への嫌がらせ型」の2類型が存在している。

■雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2～4（略）

■雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第2号）

（法第九条第三項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由）

第二条の二 法第九条第三項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。

- 一 妊娠したこと。
二 出産したこと。

- 三 法第十二条若しくは第十三条第一項の規定による措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。※母性健康管理措置
四 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十四条の二第一号若しくは第六十四条の三第一項の規定により業務に就くことができず、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと又は同法第六十四条の二第一号若しくは女性労働基準規則（昭和六十一年労働省令第三号）第二条第二項の規定による申出をし、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと。
※坑内業務及び危険有害業務の就業制限
五 労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、若しくは同項の規定による休業をしたこと又は同条第二項の規定により就業できず、若しくは同項の規定による休業をしたこと。※産前産後休業
六 労働基準法第六十五条第三項の規定による請求をし、又は同項の規定により他の軽易な業務に転換したこと。
七 労働基準法第六十六条第一項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により一週間について同法第三十二条第一項の労働時間若しくは一日について同条第二項の労働時間を超えて労働しなかつたこと、同法第六十六条第二項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により時間外労働をせず若しくは休日労働しなかつたこと又は同法第六十六条第三項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により深夜業をしなかつたこと。※時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限等
八 労働基準法第六十七条第一項の規定による請求をし、又は同条第二項の規定による育児時間を取得したこと。

- 九 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと。

状態への
嫌がらせ型

制度等の
利用への
嫌がらせ型

状態への
嫌がらせ型

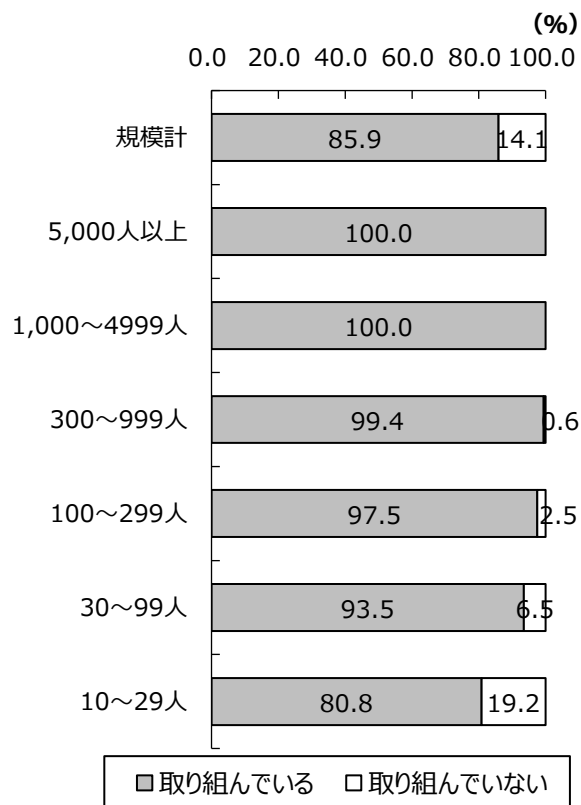
職場におけるハラスメントの行為主体と対象の整理

	ハラスメントの 主体 ⇒	ハラスメントの 対象者	セクシュアル ハラスメント	パワー ハラスメント	妊娠・出産等 ハラスメント
職場内の 関係	事業主・労働者 (上司・同僚等) ⇒	労働者	<p>講ずべき措置</p> <p>※方針の明確化・周知啓発、相談体制の整備、事後の迅速・適切な対応</p>		
職場外との 関係	取引先・顧客等 ⇒	労働者	<p>講ずべき措置</p> <p>※相談体制の整備、 事後の迅速・適切な対 応</p>	<p>望ましい取組</p> <p>※相談体制の整備、 事後の迅速・適切な対 応</p>	—

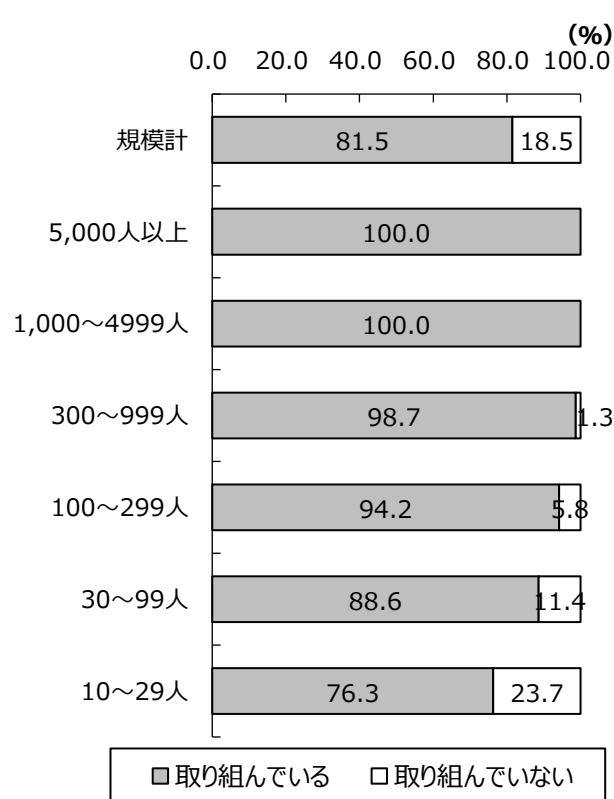
職場における各ハラスメント防止対策に取り組んでいる企業割合（令和4年度）

○ 各ハラスメント防止対策に取り組んでいる企業割合は、セクシュアルハラスメント防止対策が85.9%（令和3年度78.5%）、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策が81.5%（同69.1%）、パワーハラスメント防止対策が84.4%（同75.3%）となっている。

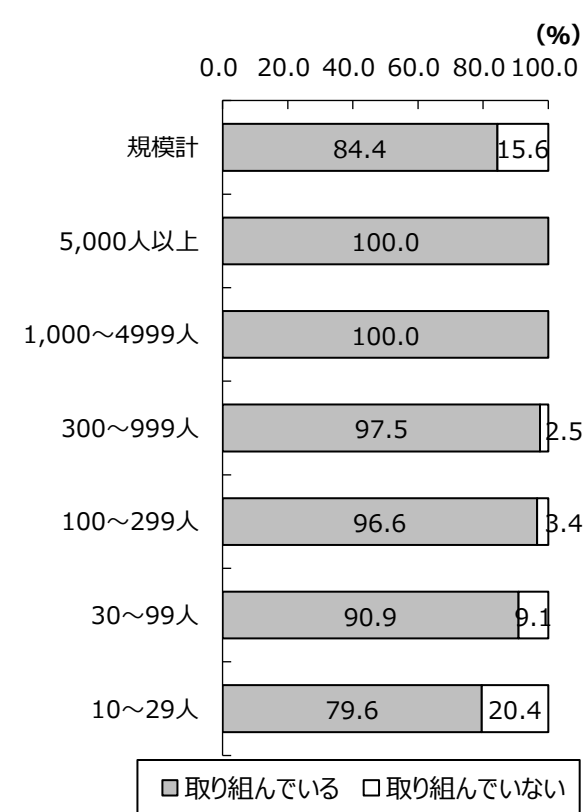
セクシュアルハラスメント防止対策の
取組の有無別企業割合



妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
防止対策の取組の有無別企業割合



パワーハラスメント防止対策の
取組の有無別企業割合



資料出所：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

（注）調査の実施時期は原則として令和4年10月1日現在の状況について、令和4年10月1日から10月31日までの間に実施。

調査対象：「企業調査」は常用労働者を10人以上雇用している全国の民営企業から無作為抽出した6,000企業であり、うち3,096企業から有効回答を得た。有効回答率は51.6%。

取引先の従業員等からのハラスメントの経験の有無と行為者

- 取引先の従業員等からのハラスメントの経験の有無について聞いたところ、「特に経験したことはない」が89.8%、「パワハラ（身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、個の侵害）」が次いで多く7.1%となっている。

Q1. あなたは取引先の従業員等からハラスメントを受けたことがありますか。

<複数回答>

	合計
セクハラ（取引先の従業員等からの性的な言動に対するあなたの反応を理由として仕事上で不利益を受けるなどしたもの） ※具体例：取引先の従業員等からの性的な要求やプライベートな食事の誘いを断ったことを理由として契約打ち切り・報酬減額等の不利益を受けた。	1.2%
セクハラ（取引先の従業員等の性的な言動によって就業環境が不快なものとなり、あなたの業務の遂行に悪影響が生じるなどしたもの） ※具体例：同じ事業所内で働く従業員等から体に触られたり、メールで個人の性に関することを聞かれたりするなどして業務の遂行に悪影響が生じた。	1.9%
パワハラ（身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、個の侵害） ※具体例：業務の遂行に関連して以下の行為をされる。 ・殴打、足蹴り、物を投げつけられる。 ・人格を否定するようなことを言われる。 ・集団で無視をし、孤立させられる。	7.1%
マタハラ（妊娠・出産に関する言動によってあなたの就業環境が害されるもの） ※具体例：妊娠等したことについて悪口を言われるなどし、業務を行いつづらなくなった。	0.2%
その他の嫌がらせ行為があった	1.5%
特に経験したことはない	89.8%

Q2. 受けたことがある場合、それは誰からの行為でしたか。

<複数回答>

1 契約担当者	2 事業担当者	3 1・2以外で、仕事現場等と一緒に働く発注者の従業員	4 1～3以外の者（仕事上関係のない従業員）	5 役員（社長・理事等）	6 上記以外の者
35.7%	42.9%	28.6%	35.7%	28.6%	28.6%
39.1%	26.1%	26.1%	30.4%	26.1%	21.7%
28.2%	40.0%	40.0%	15.3%	31.8%	12.9%
100.0%	-	-	-	-	-
33.3%	44.4%	22.2%	-	22.2%	5.6%

※マタハラの行為者の割合については、サンプル数が少ないため、参考値。

（資料出所）公正取引委員会・厚生労働省「フリーランスの業務及び就業環境に関する実態調査」（令和5年度）

・調査時期・手法：令和5年9月22日～9月27日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施

・調査対象・回答数：フリーランス（※）を対象として1,200名が回答

（※）①フリーランス（企業や団体から業務委託を受けている場合を含む。）、②主な取引先が企業又は自営業主（従業員あり）である、③従業員を雇用していない、という3要件を満たす者

中途解除等の事前予告・理由開示

中途解除等の事前予告・理由開示

- フリーランス法における中途解除等の事前予告の下位法令事項は、①継続的業務委託の期間（政令事項）と、②解除等の予告方法・例外事由（省令事項）、③解除等の理由の開示方法・例外事由（省令事項）の3点となっている。

■ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）

（解除等の予告）

第十六条 特定業務委託事業者は、継続的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。次項において同じ。）をしようとする場合には、当該契約の相手方である特定受託事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、少なくとも三十日前までに、その予告をしなければならない。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その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りでない。

2 特定受託事業者が、前項の予告がされた日から同項の契約が満了する日までの間において、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、当該特定受託事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、遅滞なくこれを開示しなければならない。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。

（参考）「継続的業務委託」の定義

（妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮）

第十三条 特定業務委託事業者は、その行う業務委託（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。以下この条及び第十六条第一項において「継続的業務委託」という。）の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者（当該特定受託事業者が第二条第一項第二号に掲げる法人である場合にあつては、その代表者）が妊娠、出産若しくは育児又は介護（以下この条において「育児介護等」という。）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。

2 （略）

中途解除等の事前予告義務に該当するケースについて

- 特定業務委託事業者が、①**継続的業務委託**に係る②**契約の解除又は不更新**をしようとする場合、③**例外事由**を除いて、解除日又は契約満了日から30日前までにその旨を予告しなければならない。①～③の各々の考え方は、次のとおり。

■ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）
（解除等の予告）

第十六条 特定業務委託事業者は、**継続的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。次項において同じ。）**をしようとする場合には、当該契約の相手方である特定受託事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、少なくとも三十日前までに、その予告をしなければならない。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その他の厚生労働省令で定める場合**は、この限りでない。

2 （略）

① 継続的業務委託に該当するか

- 継続的業務委託とは、① **6か月以上**の業務委託、② **契約の更新により6ヶ月以上継続**して行うこととなる業務委託をいう。ただし、基本契約を締結している場合には、個別契約ではなく**基本契約をもとに期間を判断**する。

※ 「基本契約」は、業務委託に係る給付に関する基本的な事項についての契約を指し、そのような基本契約が締結されている場合には、業務委託契約の一部をなしているものとして、**基本契約に基づく個別契約だけでなく基本契約についても予告義務の対象**となる。

② 契約の解除又は不更新に該当するか

- 「解除」とは、**特定業務委託事業者から一方的に契約を解除**することをいい、特定受託事業者からの解除は含まれない。両当事者の合意に基づく場合も「解除」に該当しないが、当該合意に係る特定受託事業者の意思表示が自由な意思に基づくものであったか慎重に判断することが必要。また、両当事者間で一定の事由がある場合に事前予告なく解除できると定めていた場合も、直ちに事前予告が不要にはならない。

- 「不更新」（**不更新をしようとする場合**）とは、たとえば、①切れ目なく契約の更新がなされている又はなされることが想定される場合であって、当該契約を更新しない場合、②断続的な業務委託契約であって、特定業務委託事業者が特定受託事業者との取引を停止するなど次の契約申込みを行わない場合などをいう。一方、たとえば、③業務委託契約の性質上一回限りであることが明らかである場合や、④断続的な業務委託契約であって、特定業務委託事業者が次の契約申込みを行うことができるかが明らかではない場合（※）は対象とならない。

なお、（※）の場合について、次の契約申し込みを行わないことが明らかになった時点でその旨を伝達することが望ましい。

③ 例外事由に該当しないか

- 解除（不更新を含む）の例外事由は次の①～⑤に該当するものをいい、**例外事由に該当しなければ事前予告が必要**となる。

- ① **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**
- ② **再委託の際の元委託者からの契約の全部又は一部の解除等**により、当該特定受託事業者の業務の大部分が不要となってしまう等、直ちに契約の解除をすることが必要であると認められる場合
- ③ **基本契約に基づいて業務委託を行う場合又は契約の更新により継続して業務委託を行うこととなる場合であって、業務委託の期間が短期間（30日間以下）である一契約（個別契約）を解除しようとする場合**
- ④ **特定受託事業者の責めに帰すべき事由に基づいて直ちに契約を解除することが必要であると認められる場合**
- ⑤ **基本契約を締結している場合であって、特定受託事業者の事情により、相当な期間、個別契約が締結されていない場合**

労働者に対する解雇の事前予告の例外

- 使用者は、労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前までに予告をしなければならないが、①天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合、②労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合はその例外となっている。

■ 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）

（解雇の予告）

第二十条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

②・③ （略）

※ 労基法の解雇予告の例外事由である、①天変事変等や②労働者の責に帰すべき事由については労基署の認定が必要となっている。

（参考）「労働者の責に帰すべき事由」の解釈（昭和23・11・11基発1637号、昭和31・3・1基発111号）

「労働者の責に帰すべき事由」とは、労働者の故意、過失又はこれと同視すべき事由であるが、判定に当つては、労働者の地位、職責、継続勤務年限、勤務状況等を考慮の上、総合的に判断すべきであり、「労働者の責に帰すべき事由」が法第20条の保護を与える必要のない程度に重大又は悪質なものであり、従つて又使用者をしてかかる労働者に30日前に解雇の予告をなさしめることが当該事由と比較して均衡を失するようなものに限つて認定すべきものである。

「労働者の責に帰すべき事由」として認定すべき事例を挙げれば、

- (1) 原則として極めて軽微なものを除き、事業場内における盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為のあつた場合、また一般的にみて「極めて軽微」な事案であっても、使用者があらかじめ不祥事件の防止について諸種の手段を講じていたことが客観的に認められ、しかもなお労働者が継続的に又は断続的に盗取、横領、傷害等の刑法犯又はこれに類する行為を行つた場合、あるいは事業場外で行われた盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為であっても、それが著しく当該事業場の名誉もしくは信用を失つしめるもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は労使間の信頼関係を喪失せしめるものと認められる場合。
- (2) 賭博、風紀紊乱等により職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合。また、これらの行為が事業場外で行われた場合であっても、それが著しく事業場の名誉もしくは信用を失墜するもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は労使間の信頼関係を喪失させるものと認められる場合。
- (3) 雇入れの際の採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合及び雇入れの際、使用者の行う調査に対し、不採用の原因となるような経歴を詐称した場合。
- (4) 他の事業場へ転職した場合。
- (5) 原則として二週間以上正当な理由もなく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合。
- (6) 出勤不良又は出欠常ならず、数回に亘つて注意を受けても改めない場合。

の如くであるが、認定にあつては、必ずしも右の個々の例示に拘泥することなく総合的かつ実質的に判断すること。

なお、就業規則等に規定されている懲戒解雇事由についてもこれに拘束されることはないこと。

労働者に対する解雇・雇止めの際の理由提示の方法

- 使用者は、労働者が解雇の理由や雇止めの理由について請求したときは証明書を交付しなければならない。

■労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）

（退職時等の証明）

第二十二條 労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

② 労働者が、第二十条第一項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合には、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

③・④ （略）

■有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準（平成十五年厚生労働省告示第三百五十七号）

※令和6年4月1日改正後

（雇止めの理由の明示）

第三條 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(参考) 個人情報取扱事業者に対する保有個人データの開示義務の例外事由

- 個人情報取扱事業者に対し個人データの電磁的記録の提供の開示を本人は請求することができるが、①本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合、②当該事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合、③他の法令に違反することとなる場合は、開示しないことができることとされている。

■ 個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）

（開示）

第三十三条 本人は、個人情報取扱事業者に対し、当該本人が識別される保有個人データの電磁的記録の提供による方法その他の個人情報保護委員会規則で定める方法による開示を請求することができる。

2 個人情報取扱事業者は、前項の規定による請求を受けたときは、本人に対し、同項の規定により当該本人が請求した方法（当該方法による開示に多額の費用を要する場合その他の当該方法による開示が困難である場合にあっては、書面の交付による方法）により、遅滞なく、当該保有個人データを開示しなければならない。ただし、開示することにより次の各号のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができる。

- 一 本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合
- 二 当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合
- 三 他の法令に違反することとなる場合

3・4・5 （略）

■ 個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）（個人情報保護委員会）に挙げられている事例等

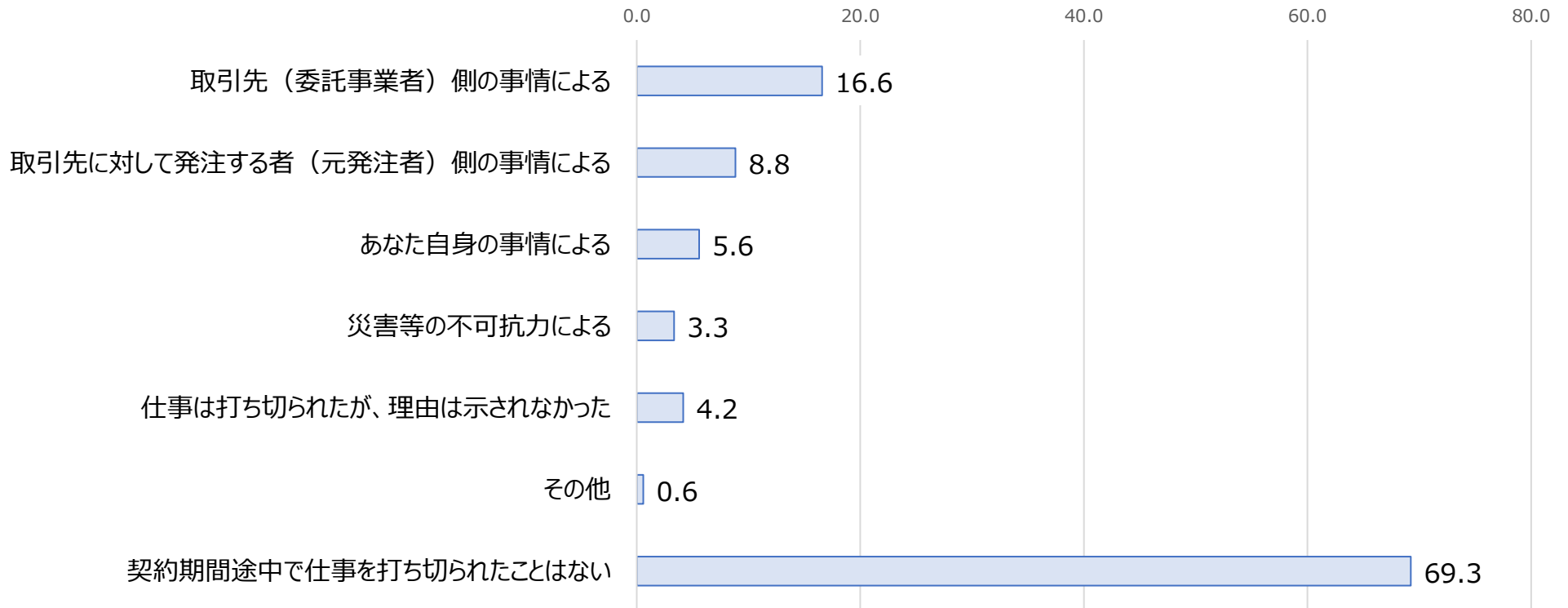
例外事項	説明	事例
1) 本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合	保有個人データを本人に開示することにより、本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合は、当該保有個人データの全部又は一部を開示しないことができる。	医療機関等において、病名等を患者に開示することにより、患者本人の心身状況を悪化させるおそれがある場合
2) 個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合	保有個人データを本人に開示することにより、個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合は、当該保有個人データの全部又は一部を開示しないことができる。なお、「著しい支障を及ぼすおそれ」に該当する場合は、個人情報取扱事業者の業務の実施に単なる支障ではなく、より重い支障を及ぼすおそれが存在するような例外的なときに限定され、単に開示すべき保有個人データの量が多いという理由のみでは、一般には、これに該当しない。	1) 試験実施機関において、採点情報の全てを開示することにより、試験制度の維持に著しい支障を及ぼすおそれがある場合 2) 同一の本人から複雑な対応を要する同一内容について繰り返し開示の請求があり、事実上問合せ窓口が占有されることによって他の問合せ対応業務が立ち行かなくなる等、業務上著しい支障を及ぼすおそれがある場合 3) 電磁的記録の提供にふさわしい音声・動画ファイル等のデータを、あえて書面で請求することにより、業務上著しい支障を及ぼすおそれがある場合
3) 他の法令に違反することとなる場合	保有個人データを本人に開示することにより、他の法令に違反することとなる場合は、当該保有個人データの全部又は一部を開示しないことができる。	刑法（明治40年法律第45号）第134条（秘密漏示罪）や電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第4条（通信の秘密の保護）に違反することとなる場合

業務委託契約の中途解除の理由・事情

- 業務委託契約の中途解除について、取引先から示された理由・事情について聞いたところ、「契約期間途中で仕事を打ち切られたことはない」が69.3%、「取引先（委託事業者）側の事情による」が16.6%、「取引先に対して発注する者（元発注者）側の事情による」が8.8%、「あなた自身の事情による」が5.6%となっている。

これまで、業務委託の契約期間途中で、仕事を打ち切られたことがある場合、取引先からどのような理由・事情が示されましたか？ <複数回答>

(単位：%)



(資料出所) 公正取引委員会・厚生労働省「フリーランスの業務及び就業環境に関する実態調査」(令和5年度)

・調査時期・手法：令和5年9月22日～9月27日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施

・調査対象・回答数：フリーランス(※)を対象として1,200名が回答

(※) ①フリーランス(企業や団体から業務委託を受けている場合を含む。)、②主な取引先が企業又は自営業主(従業員あり)である、③従業員を雇用していない、という3要件を満たす者

繼續的業務委託

継続的業務委託

- 継続的業務委託に当たる場合には、育児介護等に対する配慮義務や、中途解除等の事前予告・理由開示義務の対象となる。

■ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）

（妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮）

第十三条 特定業務委託事業者は、その行う業務委託（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。以下この条及び第十六条第一項において「継続的業務委託」という。）の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者（当該特定受託事業者が第二条第一項第二号に掲げる法人である場合にあっては、その代表者）が妊娠、出産若しくは育児又は介護（以下この条において「育児介護等」という。）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。

2 特定業務委託事業者は、その行う継続的業務委託以外の業務委託の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者（当該特定受託事業者が第二条第一項第二号に掲げる法人である場合にあっては、その代表者）が育児介護等と両立しつつ当該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するよう努めなければならない。

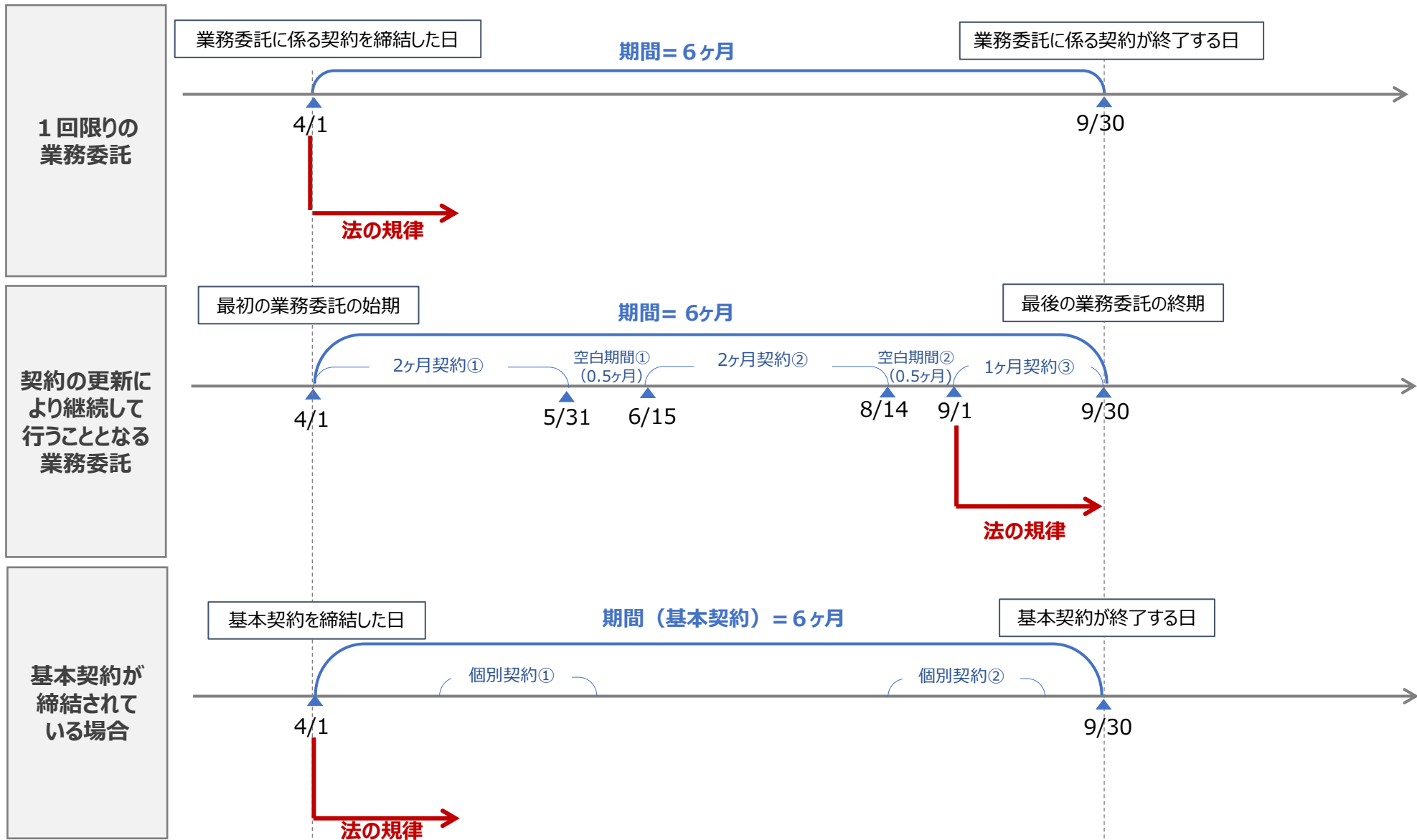
（解除等の予告）

第十六条 特定業務委託事業者は、継続的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。次項において同じ。）をしようとする場合には、当該契約の相手方である特定受託事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、少なくとも三十日前までに、その予告をしなければならない。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その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りでない。

2 特定受託事業者が、前項の予告がされた日から同項の契約が満了する日までの間において、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、当該特定受託事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、遅滞なくこれを開示しなければならない。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。

継続的業務委託の「期間」のイメージ

○ 継続的業務委託の期間を6か月とした場合の例は、以下の図のとおり。

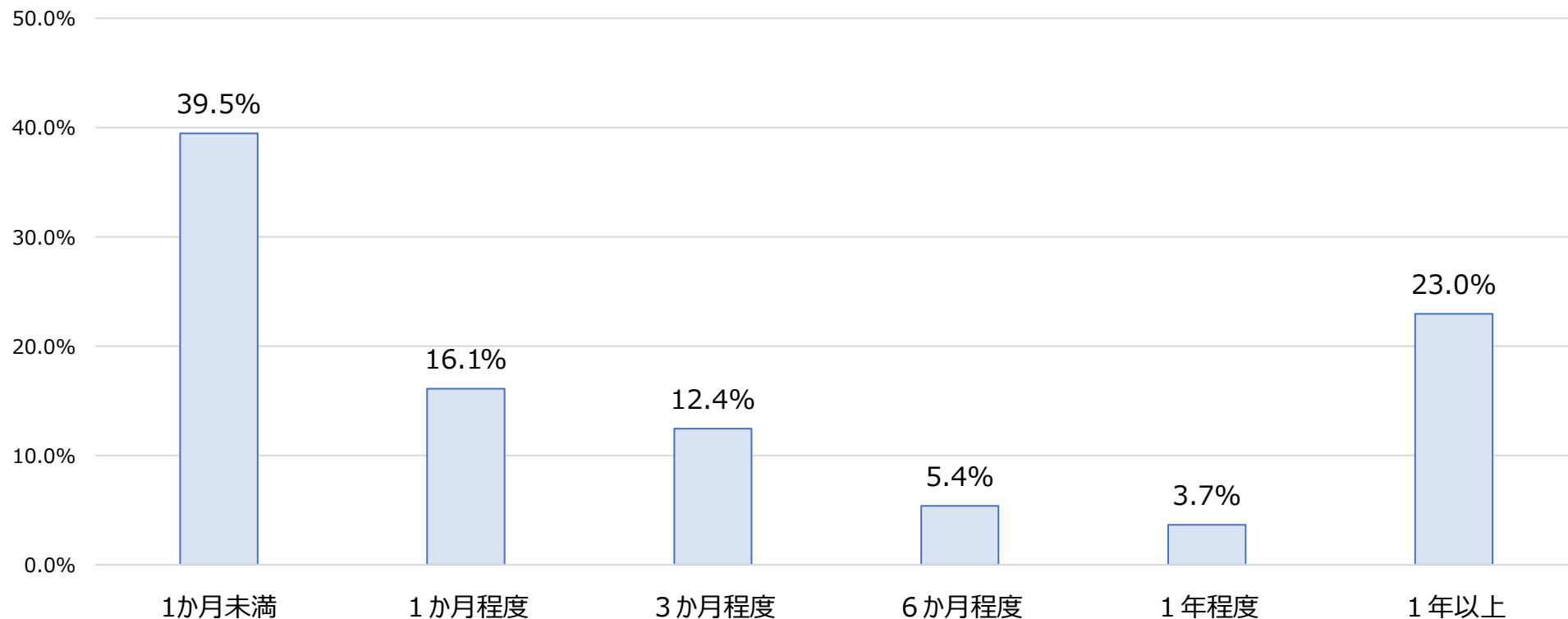


業務を実施する期間の分布（フリーランスに対する業務委託）

○ フリーランスに対する業務委託について、業務を実施する期間の分布を見ると、1ヶ月未満が最も多く39.5%、1年以上が次いで多く23.0%となっている。

主な取引先から発注・依頼のある1つの業務において「発注・依頼を受けた日」（契約締結日）から「納入日・サービスの提供日」（契約終了日）まで平均してどれぐらいの期間ありますか。同じ取引先から同種の業務の発注・依頼を繰返し受けている場合（契約の更新など）は合計した期間をお答えください。

※複数回答可（最大3つ）の質問であり、同一人の複数回答はそれぞれ別の回答として集計。



（資料出所）公正取引委員会・厚生労働省「フリーランスの業務及び就業環境に関する実態調査」（令和5年度）

・調査時期・手法：令和5年9月22日～9月27日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施

・調査対象・回答数：フリーランス（※）を対象として1,200名が回答

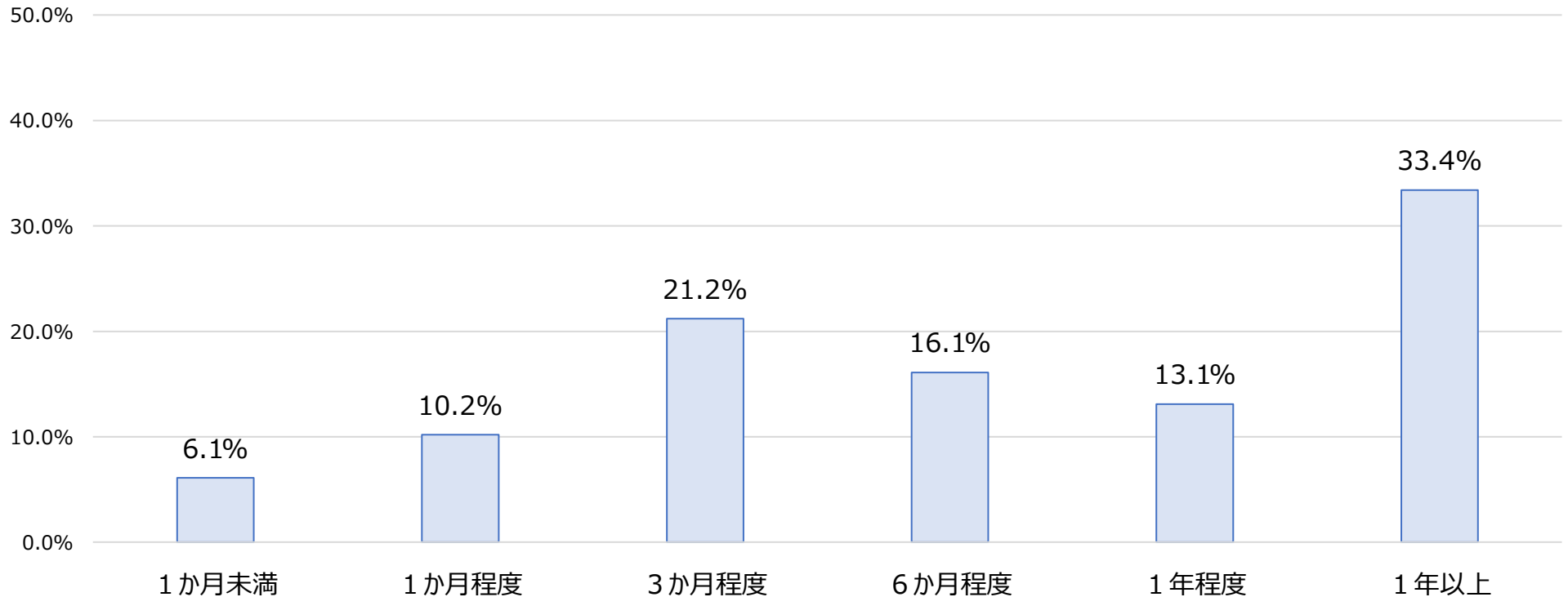
（※）①フリーランス（企業や団体から業務委託を受けている場合を含む。）、②主な取引先が企業又は自営業主（従業員あり）である、③従業員を雇用していない、という3要件を満たす者

取引継続の傾向があると感じられる取引の期間（フリーランスに対する業務委託）

- フリーランスに対する業務委託について、1つの取引先との取引がその後も継続される傾向があると感じられる取引の期間の分布を見ると、1年以上が33.4%となっており、6ヶ月程度以上（6ヶ月程度、1年程度、1年以上）が合計で62.6%となっている。

一般的に、1つの取引先（委託事業者）との取引がどの程度続けば、その取引先との取引がその後も継続される傾向にありますか。〈単一回答〉

※「特にそのような傾向はない」を選択した回答者を除く。



（資料出所）公正取引委員会・厚生労働省「フリーランスの業務及び就業環境に関する実態調査」（令和5年度）

・調査時期・手法：令和5年9月22日～9月27日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施

・調査対象・回答数：フリーランス（※）を対象として1,200名が回答

（※）①フリーランス（企業や団体から業務委託を受けている場合を含む。）、②主な取引先が企業又は自営業主（従業員あり）である、③従業員を雇用していない、という3要件を満たす者

業務内容別の業務を実施する期間（中央値）①（フリーランスに対する業務委託）

- フリーランスに対する業務委託について、業務内容別の業務を実施する期間の中央値を見ると、1ヶ月程度が多くなっている。1ヶ月未満や3ヶ月程度も多く、全体的に短い期間が多くなっている。

主な取引先から発注・依頼のある1つの業務において「発注・依頼を受けた日」（契約締結日）から「納入日・サービスの提供日」（契約終了日）まで平均してどれぐらいの期間ありますか。同じ取引先から同種の業務の発注・依頼を繰返し受けている場合（契約の更新など）は合計した期間をお答えください。

※複数回答可（最大3つ）の質問であり、同一人の複数回答はそれぞれ別の回答として集計

	仕事内容	中央値
1	データ入力、文書入力、テープ起こし、反訳	1か月程度
2	添削、校正、採点	1か月未満
3	取引文書作成	1か月程度
4	伝票書類整理	1か月程度
5	コールセンター、問合せ対応業務	1か月程度
6	その他（事務関連）	1か月程度
7	デザイン制作、コンテンツ制作	1か月程度
8	ネーミング、コピーライター	1か月程度
9	カメラマン	1か月程度
10	映像・画像・音楽制作、編集	1か月程度
11	アニメーター、イラストレーター	1か月程度
12	広告・チラシ作成	1か月程度
13	その他（デザイン・映像制作関連）	1か月未満

	仕事内容	中央値
14	ウェブサイトの作成・管理	1か月程度
15	情報検索、計算処理	1か月程度
16	プログラミング作業	3か月程度
17	アプリやシステムの設計、ソフトウェア開発、SE	3か月程度
18	ソフトウェアのバグチェック	3か月程度
19	オペレーター業務、テクニカルサポート	1か月程度
20	その他（IT関連）	1か月未満
21	調査、研究、コンサルティング	3か月程度
22	講師、インストラクター	3か月程度
23	機械設計、電気技術、電気設計	1か月程度
24	建築設計、土木設計、測量技術	1か月程度
25	翻訳	1か月未満
26	通訳	1か月程度

（資料出所）公正取引委員会・厚生労働省「フリーランスの業務及び就業環境に関する実態調査」（令和5年度）

・調査時期・手法：令和5年9月22日～9月27日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施

・調査対象・回答数：フリーランス（※）を対象として1,200名が回答

（※）①フリーランス（企業や団体から業務委託を受けている場合を含む。）、②主な取引先が企業又は自営業主（従業員あり）である、③従業員を雇用していない、という3要件を満たす者

業務内容別の業務を実施する期間（中央値）②（フリーランスに対する業務委託）

- フリーランスに対する業務委託について、業務内容別の業務を実施する期間の中央値を見ると、1ヶ月程度が多くなっている。1ヶ月未満や3ヶ月程度も多く、全体的に短い期間が多くなっている。

主な取引先から発注・依頼のある1つの業務において「発注・依頼を受けた日」（契約締結日）から「納入日・サービスの提供日」（契約終了日）まで平均してどれぐらいの期間ありますか。同じ取引先から同種の業務の発注・依頼を繰返し受けている場合（契約の更新など）は合計した期間をお答えください。

※複数回答可（最大3つ）の質問であり、同一人の複数回答はそれぞれ別の回答として集計

	仕事内容	中央値
27	営業	1か月程度
28	税務・法務等行政専門サービス	3か月程度
29	ライティング、記事等執筆業務	1か月程度
30	医療関連サービス	1か月未満
31	あん摩マッサージ指圧、針灸、柔道整復、マッサージ	1年程度
32	俳優、女優、モデル	1か月程度
33	楽器演奏、歌唱	1か月程度
34	その他（専門業務関連）	3か月程度
35	日用品・食料品の販売	1年以上
36	理容師、美容師	1年以上
37	スタイリング、着付け、メイクアップ	1年以上
38	エステ、ネイル	1か月程度
39	接客サービス	1か月程度
40	育児・介護サービス	1年以上
41	ペット関連サービス	1か月未満
42	飲食サービス（調理・給仕）	6か月程度
43	その他（生活関連サービス）	1か月程度

	仕事内容	中央値
44	自動車・トラックによる運輸、配送、配達	1年程度
45	バイク・自転車・徒歩による配送・配達（飲食物のデリバリー、ポスティング、チラシ配りを含む）	1か月未満
46	製造、組立、生産工程	1か月未満
47	整備、点検、修理	1か月未満
48	建設、現場作業	1か月程度
49	清掃、メンテナンス	1か月程度
50	その他（現場作業関連）	3か月程度
51	農林水産業関連	3か月程度

（資料出所）公正取引委員会・厚生労働省「フリーランスの業務及び就業環境に関する実態調査」（令和5年度）

・調査時期・手法：令和5年9月22日～9月27日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施

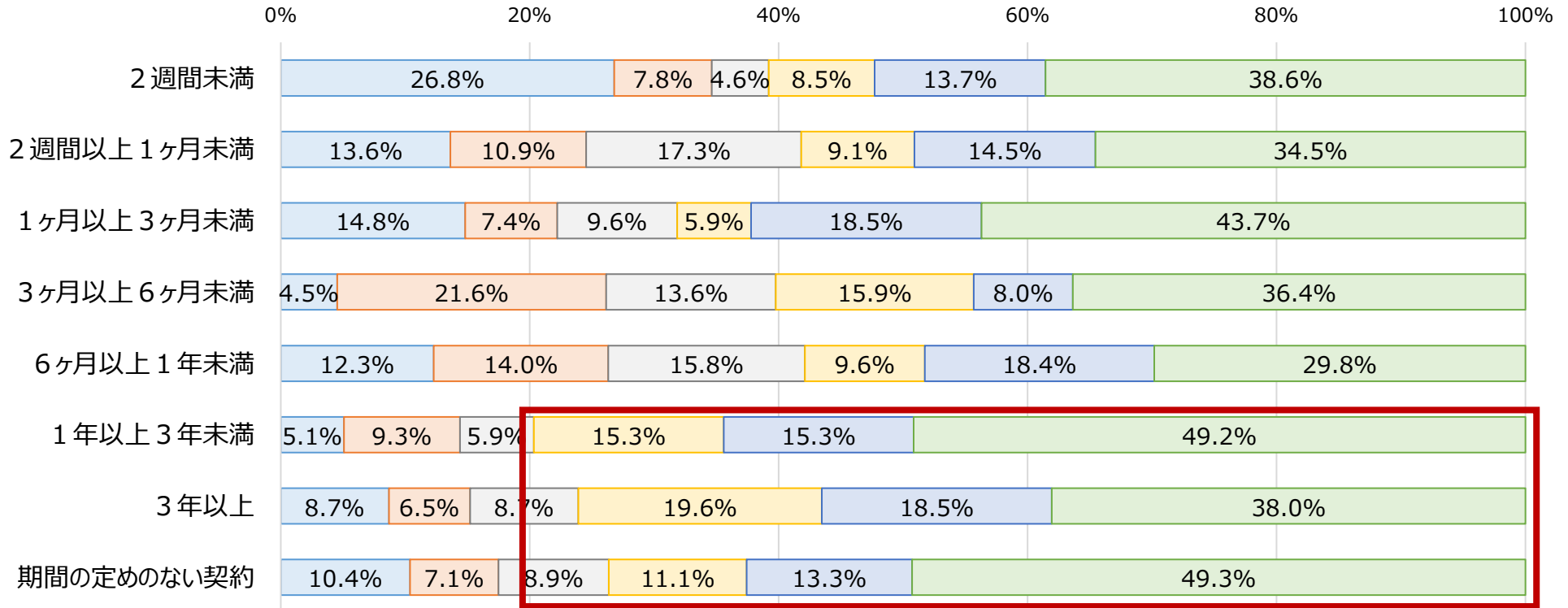
・調査対象・回答数：フリーランス（※）を対象として1,200名が回答

（※）①フリーランス（企業や団体から業務委託を受けている場合を含む。）、②主な取引先が企業又は自営業主（従業員あり）である、③従業員を雇用していない、という3要件を満たす者

フリーランスの契約の収入がすべての収入に占める割合（契約期間別）

- フリーランスの契約期間が1年以上となると、契約の収入がすべての収入に占める割合が60%以上となる者の割合が7～8割程度となるなど、契約に対する収入の依存度が高い傾向にある。

契約の収入が全ての収入に占める割合（契約期間別）



■ 20%未満 ■ 20%以上40%未満 ■ 40%以上60%未満 ■ 60%以上80%未満 ■ 80%以上100%未満 ■ 100%

（資料出所）内閣官房新しい資本主義実現会議事務局・公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁「令和4年度フリーランス実態調査結果」

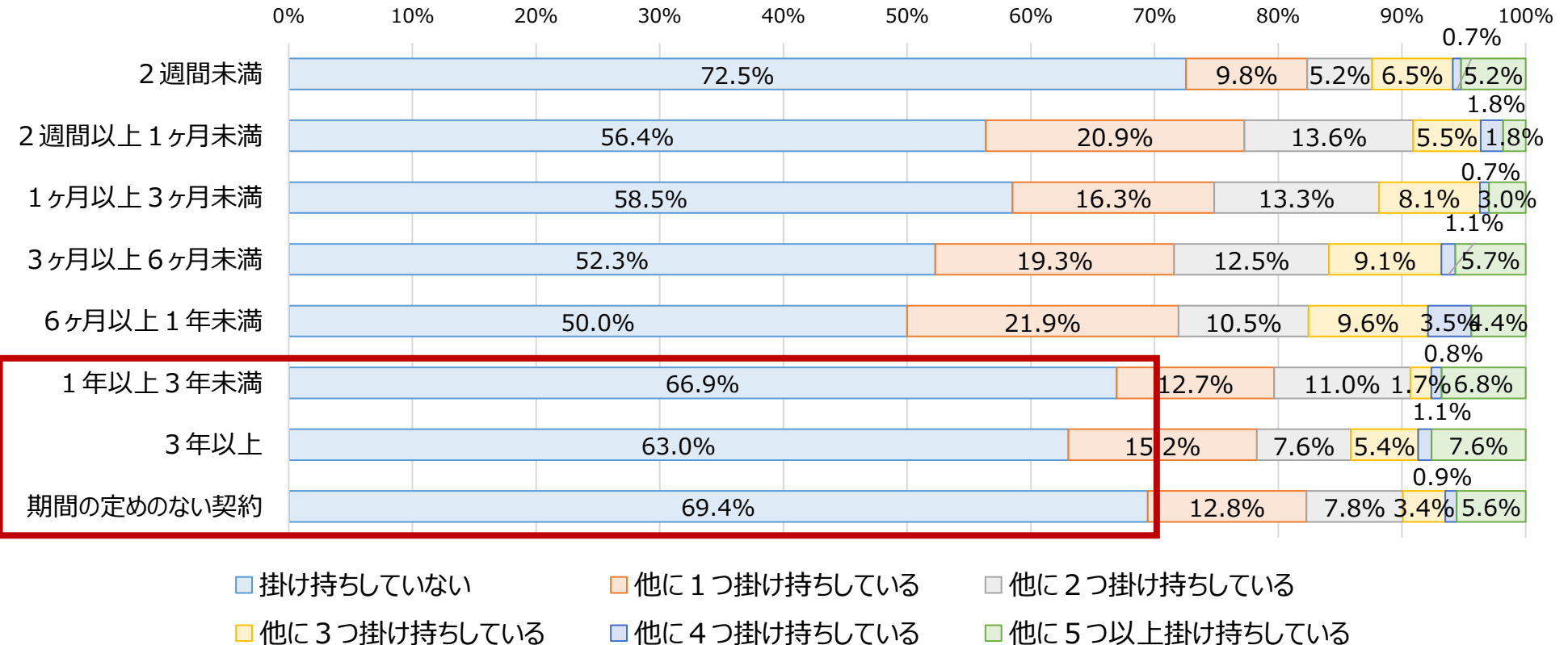
・調査時期・方法：令和4年8月26日～8月31日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施。

・調査対象・集計数：本業又は副業において自身で事業等を営んでおり、同居の家族を除き従業員を雇用していない個人事業主を対象に2,199名が回答。

フリーランスの主な契約期間中の掛け持ちの数（契約期間別）

○ フリーランスの契約期間が1年以上となると、契約期間中に他と掛け持ちしていない割合が6割～7割程度となるなど、当該契約に対する依存度が高い傾向がある。

主な契約期間中の掛け持ちの数（契約期間別）



（資料出所）内閣官房新しい資本主義実現会議事務局・公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁「令和4年度フリーランス実態調査結果」

・調査時期・方法：令和4年8月26日～8月31日にWEBモニターを用いたインターネット調査により実施。

・調査対象・集計数：本業又は副業において自身で事業等を営んでおり、同居の家族を除き従業員を雇用していない個人事業主を対象に2,199名が回答。

有期雇用労働者の雇止めの事前予告

- 有期雇用労働者の雇止めについては、契約を3回以上更新されているもの、又は1年を超えて継続勤務している者に係る有期労働契約を更新しないこととしようとする場合には、予告が必要となっている。

■ 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準 (平成十五年厚生労働省告示第三百五十七号)

※令和6年4月1日改正後

(雇止めの予告)

第二条 使用者は、有期労働契約(当該契約を三回以上更新し、又は雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第二項において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の三十日前までに、その予告をしなければならない。

(雇止めの理由の明示)

第三条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

家内労働者への委託の打切りの事前予告

- 一方、家内労働法では、6月を超えて継続的に委託している場合に打ち切ろうとするときは、遅滞なく、その旨を予告するように努めなければならないこととされている。

■ 家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）

（委託の打切りの予告）

第五条 六月をこえて継続的に同一の家内労働者に委託をしている委託者は、当該家内労働者に引き続いて継続的に委託をすることを打ち切ろうとするときは、遅滞なく、その旨を当該家内労働者に予告するように努めなければならない。

（参考）家内労働法の解説（労務行政研究所）P200, 201, 202

第一編 （略）

第二編 家内労働法の解説

第一章 （略）

第二章 委託

一・二 （略）

三 委託の打切りの予告（第五条）

〔趣旨〕 （略）

〔解説〕

〔1〕六月をこえて継続的に

どの程度の期間継続的に委託する場合に打切り予告を必要とするかについては、種々の議論があったところであり、法改正（一九七四年）前の西ドイツの家内労働法では一年間としていたが、家内労働審議会における審議において六か月という主張が強かったこと、専門的
家内労働者のほとんどが同一の委託者から六か月以上継続的に委託を受けていること、などから六か月とした。

「継続的に」というのは、家内労働における委託契約は、雇用契約のように一定の期間継続するものとは違い本来仕事の完成を目的とする契約であって、ひと区切りの仕事が完成すればその委託契約は終了し、それに代わってまた新しい委託契約が開始されるという観点から、「継続して」という表現を用い
なかつたものである。

しかしながら、くり返し委託が行われ、事実上は継続関係にあることから「継続的に」という字句が用いられたものであるが、家内労働の実情を見ると、業種等に応じて文字どおり切れ目なく仕事が続く場合と若干の断続がありながら長期間にわたって仕事が続く場合があり、またその断続の程度も一様ではないので、具体的にどの程度が「継続的」であるのかが問題となる。

全く切れ目のない場合のみに限定するのは現実的ではないので、六か月間のどの月においても同一の委託者からの委託をうけて就労しておれば、一か月のうちの就労日数の如何によらず、「継続的に」委託をしていると見てよいのではなかろうか。

〔2〕打切り

〔1〕に述べたように雇用契約と異なり厳密な意味で委託契約が継続しているわけではないので、どのような場合が委託の打切りになるのかが問題であるが、〔1〕の「継続的に」の解釈と対応させれば、一か月間以上家内労働者に委託をしない場合には、委託の打切りになると解すべきであろう。

〔3〕・〔4〕 （略）

自営型テレワーカーへの注文の打切りの事前予告

- 自営型テレワークの適正な実施のためのガイドラインでは、例えば6月を超えて毎月1回以上自営型テレワークの仕事を注文している等継続的な取引関係にある注文者が、自営型テレワーカーへの注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨及び理由を予告することとされている。

■ 自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン

第1 (略)

第2 定義

このガイドラインにおいて、次に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

(1) 自営型テレワーク

注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労をいう（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合等を除く。）。

(2) 自営型テレワーカー

自営型テレワークを行う者をいう。

(3) 注文者

自営型テレワークの仕事を自営型テレワーカーに直接注文し、又はしようとする者をいう。他者から業務の委託を受け、当該業務に関する仕事を自営型テレワーカーに注文する場合は、当該注文を行う者が注文者となる。

(4) 略

第3 関係者が守るべき事項

(1)・(2) (略)

(3) 契約条件の適正化

イ～ホ (略)

ハ 契約解除

- ① 注文者は、民法（明治29年法律第89号）の規定に基づき、自営型テレワーカーが契約に違反し、又は責めに帰すべき事由により契約を履行しない場合に自営型テレワーカーの同意を得ずに契約を解除できること。
- ② 注文者と自営型テレワーカーが合意により契約を解除する場合、例えば請負契約においては、既に仕事に着手した部分により利益が生じている場合は自営型テレワーカーへその分の報酬を支払うことを決定する等、注文者と自営型テレワーカーで十分に協議した上で、報酬等を決定すること。
- ③ ①のような契約違反等がない場合に、注文者が任意で契約を解除する場合は、注文者は、契約解除により自営型テレワーカーに生じた損害の賠償が必要となること。
- ④ 注文者の責めに帰すべき事由以外の事由（災害等）で契約が解除される場合に生じた負担は、注文者と自営型テレワーカーで十分協議することが望ましいこと。

ト 継続的な注文の打切りの場合における事前予告

同じ自営型テレワーカーに、例えば6月を超えて毎月1回以上自営型テレワークの仕事を注文している等継続的な取引関係にある注文者は、自営型テレワーカーへの注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨及びその理由を予告すること。

(4) (略)

労使協定により対象外とすることができる労働者の範囲（育介法）

労使協定により対象外とすることができる労働者	育児介護休業法における制度
勤務期間 1 年未満の労働者	<ul style="list-style-type: none">・育児休業・介護休業・育児・介護のための所定外労働の制限・育児のための短時間勤務・介護のための所定労働時間の短縮措置等
勤務期間 6 か月未満の労働者	<ul style="list-style-type: none">・子の看護休暇・介護休暇

育児休業や介護休業をすることができる有期雇用労働者の範囲（育介法）

有期雇用労働者が取得できる、 育児介護休業法における休業制度	申出の時点において必要な要件
育児休業	子が <u>1歳6か月</u> に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
出生時育児休業（産後パパ育休）	子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から <u>6か月</u> を経過する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
介護休業	介護休業開始予定日から起算して93日経過する日から <u>6か月</u> を経過する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

日本標準産業分類について

○ 日本標準産業分類は、統計調査の対象における産業の範囲の確定及び統計調査の結果の産業別の表章に用いられるものであり、事業所において行われる経済活動、すなわち産業を、主として次のような諸点に着目して区分し、体系的に配列したものである。

- (1) 生産される財又は提供されるサービスの種類（用途、機能等）
- (2) 財の生産又はサービス提供の方法（設備、技術等）
- (3) 原材料の種類及び性質、サービスの対象及び取り扱われるもの（商品等）の種類

なお、分類項目の設定に当たっては、事業所の数、従業者の数、生産額、販売額等も考慮されている。

○ 大分類（アルファベット）、中分類（2桁）、小分類（3桁）及び細分類（4桁）から成る4段階構成であり、その構成は、大分類20、中分類99、小分類530、細分類1,460となっている。（平成26年4月1日施行時点）

■ 分類の構成

大分類	中分類	小分類	細分類
A 農業，林業	2	11	33
B 漁業	2	6	21
C 鉱業，採石業，砂利採取業	1	7	32
D 建設業	3	23	55
E 製造業	24	177	595
F 電気・ガス・熱供給・水道業	4	10	17
G 情報通信業	5	20	45
H 運輸業，郵便業	8	33	62
I 卸売業，小売業	12	61	202
J 金融業，保険業	6	24	72
K 不動産業，物品賃貸業	3	15	28
L 学術研究，専門・技術サービス業	4	23	42
M 宿泊業，飲食サービス業	3	17	29
N 生活関連サービス業，娯楽業	3	23	69
O 教育，学習支援業	2	16	35
P 医療，福祉	3	18	41
Q 複合サービス事業	2	6	10
R サービス業（他に分類されないもの）	9	34	66
S 公務（他に分類されるものを除く）	2	5	5
T 分類不能の産業	1	1	1
(計) 20	99	530	1,460

日本標準産業分類(一部抜粋)

大分類D 建設業

中分類 06 総合工事業

- 061 一般土木建築工事業
 - 0611 一般土木建築工事業
- 062 土木工事業(舗装工事業を除く)
 - 0621 土木工事業(別掲を除く)
 - 0622 造園工事業
 - 0623 しゅんせつ工事業
- 063 舗装工事業
 - 0631 舗装工事業
- 064 建築工事業(木造建築工事業を除く)
 - 0641 建築工事業(木造建築工事業を除く)
- 065 木造建築工事業
 - 0651 木造建築工事業
- 066 建築リフォーム工事業
 - 661 建築リフォーム工事業

中分類 07 職別工事業(設備工事業を除く)

- 071 大工工事業
 - 0711 大工工事業(型枠大工工事業を除く)
 - 0712 型枠大工工事業
- 072 とび・土工・コンクリート工事業
 - 0721 とび工事業
 - 0722 土工・コンクリート工事業
 - 0723 特殊コンクリート工事業
- 073 鉄骨・鉄筋工事業
 - 0731 鉄骨工事業
 - 0732 鉄筋工事業
- 074 石工・れんが・タイル・ブロック工事業
 - 0741 石工工事業
 - 0742 れんが工事業
 - 0743 タイル工事業
 - 0744 コンクリートブロック工事業
- 075 左官工事業
 - 0751 左官工事業

- 076 板金・金物工事業
 - 0761 金属製屋根工事業
 - 0762 板金工事業
 - 0763 建築金物工事業
- 077 塗装工事業
 - 0771 塗装工事業(道路標示・区画線工事業を除く)
 - 0772 道路標示・区画線工事業
- 078 床・内装工事業
 - 0781 床工事業
 - 0782 内装工事業
- 079 その他の職別工事業
 - 0791 ガラス工事業
 - 0792 金属製建具工事業
 - 0793 木製建具工事業
 - 0794 屋根工事業(金属製屋根工事業を除く)
 - 0795 防水工事業
 - 0796 はつり・解体工事業
 - 799他に分類されない職別工事業

中分類 08 設備工事業

- 081 電気工事業
 - 0811 一般電気工事業
 - 0812 電気配線工事業
- 082 電気通信・信号装置工事業
 - 0821 電気通信工事業(有線テレビジョン放送設備設置工事業を除く)
 - 0822 有線テレビジョン放送設備設置工事業
 - 0823 信号装置工事業
- 083 管工事業(さく井工事業を除く)
 - 0831 一般管工事業
 - 0832 冷暖房設備工事業
 - 0833 給排水・衛生設備工事業
 - 0839 その他の管工事業
- 084 機械器具設置工事業
 - 0841 機械器具設置工事業(昇降設備工事業を除く)
 - 0842 昇降設備工事業

- 089 その他の設備工事業
 - 0891 築炉工事業
 - 0892 熱絶縁工事業
 - 0893 道路標識設置工事業
 - 0894 さく井工事業

日本標準産業分類(一部抜粋)

大分類G 情報通信業

中分類 39 情報サービス業

- 391 ソフトウェア業
 - 3911 受託開発ソフトウェア業
 - 3912 組込みソフトウェア業
 - 3913 パッケージソフトウェア業
 - 3914 ゲームソフトウェア業
- 392 情報処理・提供サービス業
 - 3921 情報処理サービス業
 - 3922 情報提供サービス業
 - 3923 市場調査・世論調査・社会調査業
 - 3929 その他の情報処理・提供サービス業

中分類 40 インターネット附随サービス業

- 401 インターネット附随サービス業
 - 4011 ポータルサイト・サーバ運営業
 - 4012 アプリケーション・サービス・コンテンツ・プロバイダ
 - 4013 インターネット利用サポート業

中分類 41 映像・音声・文字情報制作業

- 411 映像情報制作・配給業
 - 4111 映画・ビデオ制作業（テレビジョン番組制作業，アニメーション制作業を除く）
 - 4112 テレビジョン番組制作業（アニメーション制作業を除く）
 - 4113 アニメーション制作業
 - 4114 映画・ビデオ・テレビジョン番組配給業

大分類 H 運輸業，郵便業

中分類 44 道路貨物運送業

- 441 一般貨物自動車運送業
 - 4411 一般貨物自動車運送業（特別積合せ貨物運送業を除く）
 - 4412 特別積合せ貨物運送業
- 442 特定貨物自動車運送業
 - 4421 特定貨物自動車運送業
- 443 貨物軽自動車運送業
 - 4431 貨物軽自動車運送業
- 444 集配利用運送業
 - 4441 集配利用運送業
- 449 その他の道路貨物運送業
 - 4499 その他の道路貨物運送業

大分類 L 学術研究，専門・技術サービス業

中分類 72 専門サービス業（他に分類されないもの）

- 726 デザイン業
 - 7261 デザイン業
- 727 著述・芸術家業
 - 7271 著述家業
 - 7272 芸術家業

大分類 M 宿泊業、飲食サービス業

中分類 77 持ち帰り・配達飲食サービス業

- 771 持ち帰り飲食サービス業
 - 7711 持ち帰り飲食サービス業
- 772 配達飲食サービス業
 - 7721 配達飲食サービス

大分類 N 生活関連サービス業，娯楽業

中分類 78 洗濯・理容・美容・浴場業

- 789 その他の洗濯・理容・美容・浴場業
 - 7892 エステティック業
 - 7893 リラクゼーション業(手技を用いるもの)

中分類 80 娯楽業

- 802 興行場（別掲を除く），興行団
 - 8021 劇場
 - 8023 劇団

大分類 O 教育，学習支援業

中分類 82 その他の教育，学習支援業

- 824 教養・技能教授業
 - 8246 スポーツ・健康教授業
 - 8249 その他の教養・技能教授業

(参考) 第1回検討会資料

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の 政省令・告示への委任事項（就業環境の整備関係）

令和5年9月11日第1回
特定受託事業者の就業環境の
整備に関する検討会 資料4

	政令	省令	告示（指針）
①募集情報の 的確表示 (第12条)	・的確表示義務の対象となる 募集情報の事項	・的確表示義務の対象となる 募集情報の提供方法	・特定業務委託事業者が適切 に対処するために必要な事項
②育児介護等に 対する配慮 (第13条)	・配慮義務の対象となる 継続的業務委託の期間 (第16条と同じ)	—	・特定業務委託事業者が適切 に対処するために必要な事項
③ハラスメント対策に 係る体制整備 (第14条)	—	・妊娠・出産等に関するハラスメ ントとなる言動の対象事由	・特定業務委託事業者が適切 に対処するために必要な事項
④中途解除等の 事前予告・理由開示 (第16条)	・事前予告義務等の対象となる 継続的業務委託の期間 (第13条と同じ)	・事前予告の方法・例外事由 ・理由開示の方法・例外事由	—
⑤厚生労働大臣の 権限の委任 (第23条)	—	・労働局長への委任事項	—

趣旨

我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的として、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずる。

概要

1. 対象となる当事者・取引の定義

- (1) 「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないものをいう。[第2条第1項]
 - (2) 「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である個人及び特定受託事業者である法人の代表者をいう。[第2条第2項]
 - (3) 「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者に物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいう。[第2条第3項]
 - (4) 「特定業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者であって、従業員を使用するものをいう。[第2条第6項]
- ※「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まない。

2. 特定受託事業者に係る取引の適正化

特定業務委託事業者は、

- (1) 特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等を書面又は電磁的方法により明示しなければならないものとする。[第3条]
 - ※ 従業員を使用していない事業者が特定受託事業者に対し業務委託を行うときについても同様とする。
 - (2) 特定受託事業者の給付を受領した日から60日以内の報酬支払期日を設定し、支払わなければならないものとする。（再委託の場合には、発注元から支払いを受ける日から30日以内）[第4条]
 - (3) 特定受託事業者との業務委託（政令で定める期間以上のもの）に関し、①～⑤の行為をしてはならないものとし、⑥・⑦の行為によって特定受託事業者の利益を不当に害してはならないものとする。[第5条]
- ① 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること
 - ② 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること
 - ③ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品を行うこと
 - ④ 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
 - ⑤ 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
 - ⑥ 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
 - ⑦ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させること

3. 特定受託業務従事者の就業環境の整備

特定業務委託事業者は、

- (1) 広告等により募集情報を提供するときは、虚偽の表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないものとする。[第12条]
- (2) 特定受託事業者が育児介護等と両立して業務委託（政令で定める期間以上のもの。以下「継続的業務委託」）に係る業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないものとする。[第13条]
- (3) 特定受託業務従事者に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置を講じなければならないものとする。[第14条]
- (4) 継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の30日前までに特定受託事業者に対し予告しなければならないものとする。[第16条]

4. 違反した場合等の対応

公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣は、特定業務委託事業者等に対し、違反行為について助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができるものとする。[第8条、第9条、第11条、第18～第20条、第22条]

- ※ 命令違反及び検査拒否等に対し、50万円以下の罰金に処する。法人両罰規定あり。[第24条、第25条]

5. 国が行う相談対応等の取組

国は、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、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する。[第21条]

(参考) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 (令和5年法律第25号)

(目的)

第一条 この法律は、我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずることにより、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「特定受託事業者」とは、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をいう。

- 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 この法律において「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である前項第一号に掲げる個人及び特定受託事業者である同項第二号に掲げる法人の代表者をいう。

3 この法律において「業務委託」とは、次に掲げる行為をいう。

- 一 事業者がその事業のために他の事業者に物品の製造（加工を含む。）又は情報成果物の作成を委託すること。
- 二 事業者がその事業のために他の事業者に役務の提供を委託すること（他の事業者をして自らに役務の提供をさせることを含む。）。

4 前項第一号の「情報成果物」とは、次に掲げるものをいう。

- 一 プログラム（電子計算機に対する指令であって、一の結果を得ることができるように組み合わせられたものをいう。）
- 二 映画、放送番組その他映像又は音声その他の音響により構成されるもの
- 三 文字、図形若しくは記号若しくはこれらの結合又はこれらと色彩との結合により構成されるもの
- 四 前三号に掲げるもののほか、これらに類するもので政令で定めるもの

5 この法律において「業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者をいう。

6 この法律において「特定業務委託事業者」とは、業務委託事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

- 一 個人であって、従業員を使用するもの
- 二 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

7 この法律において「報酬」とは、業務委託事業者が業務委託をした場合に特定受託事業者の給付（第三項第二号に該当する業務委託をした場合にあっては、当該役務の提供をすること。第五条第一項第一号及び第三号並びに第八条第三項及び第四項を除き、以下同じ。）に対し支払うべき代金をいう。

第二章 特定受託事業者に係る取引の適正化

(特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示等)

第三条 業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、直ちに、公正取引委員会規則で定めるところにより、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を、書面又は電磁的方法（電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって公正取引委員会規則で定めるものをいう。以下この条において同じ。）により特定受託事業者に対し明示しなければならない。ただし、これらの事項のうちその内容が定められないことにつき正当な理由があるものについては、その明示を要しないものとし、この場合には、業務委託事業者は、当該事項の内容が定められた後直ちに、当該事項を書面又は電磁的方法により特定受託事業者に対し明示しなければならない。

2 業務委託事業者は、前項の規定により同項に規定する事項を電磁的方法により明示した場合において、特定受託事業者から当該事項を記載した書面の交付を求められたときは、遅滞なく、公正取引委員会規則で定めるところにより、これを交付しなければならない。ただし、特定受託事業者の保護に支障を生ずることがない場合として公正取引委員会規則で定める場合は、この限りでない。

(参考) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 (令和5年法律第25号)

(報酬の支払期日等)

- 第四条 特定業務委託事業者が特定受託事業者に対し業務委託をした場合における報酬の支払期日は、当該特定業務委託事業者が特定受託事業者の給付の内容について検査をするかどうかを問わず、当該特定業務委託事業者が特定受託事業者の給付を受領した日（第二条第三項第二号に該当する業務委託をした場合にあっては、特定受託事業者から当該役務の提供を受けた日。次項において同じ。）から起算して六十日の期間内において、かつ、できる限り短い期間内において、定められなければならない。
- 2 前項の場合において、報酬の支払期日が定められなかったときは特定業務委託事業者が特定受託事業者の給付を受領した日が、同項の規定に違反して報酬の支払期日が定められたときは特定業務委託事業者が特定受託事業者の給付を受領した日から起算して六十日を経過する日が、それぞれ報酬の支払期日と定められたものとみなす。
- 3 前二項の規定にかかわらず、他の事業者（以下この項及び第六項において「元委託者」という。）から業務委託を受けた特定業務委託事業者が、当該業務委託に係る業務（以下この項及び第六項において「元委託業務」という。）の全部又は一部について特定受託事業者に再委託をした場合（前条第一項の規定により再委託である旨、元委託者の氏名又は名称、元委託業務の対価の支払期日（以下この項及び次項において「元委託支払期日」という。）その他の公正取引委員会規則で定める事項を特定受託事業者に対し明示した場合に限る。）には、当該再委託に係る報酬の支払期日は、元委託支払期日から起算して三十日の期間内において、かつ、できる限り短い期間内において、定められなければならない。
- 4 前項の場合において、報酬の支払期日が定められなかったときは元委託支払期日が、同項の規定に違反して報酬の支払期日が定められたときは元委託支払期日から起算して三十日を経過する日が、それぞれ報酬の支払期日と定められたものとみなす。
- 5 特定業務委託事業者は、第一項若しくは第三項の規定により定められた支払期日又は第二項若しくは前項の支払期日までに報酬を支払わなければならない。ただし、特定受託事業者の責めに帰すべき事由により支払うことができなかったときは、当該事由が消滅した日から起算して六十日（第三項の場合にあっては、三十日）以内に報酬を支払わなければならない。
- 6 第三項の場合において、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、元委託業務の全部又は一部について再委託をした特定受託事業者に対して、資材の調達その他の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。

(特定業務委託事業者の遵守事項)

- 第五条 特定業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託（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。）をした場合は、次に掲げる行為（第二条第三項第二号に該当する業務委託をした場合にあっては、第一号及び第三号に掲げる行為を除く。）をしてはならない。
- 一 特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、特定受託事業者の給付の受領を拒むこと。
 - 二 特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、報酬の額を減ずること。
 - 三 特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、特定受託事業者の給付を受領した後、特定受託事業者にその給付に係る物を引き取らせること。
 - 四 特定受託事業者の給付の内容と同種又は類似の内容の給付に対し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。
 - 五 特定受託事業者の給付の内容を均質にし、又はその改善を図るため必要がある場合その他正当な理由がある場合を除き、自己の指定する物を強制して購入させ、又は役務を強制して利用させること。
- 2 特定業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、次に掲げる行為をすることによって、特定受託事業者の利益を不当に害してはならない。
- 一 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。
 - 二 特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、特定受託事業者の給付の内容を変更させ、又は特定受託事業者の給付を受領した後（第二条第三項第二号に該当する業務委託をした場合にあっては、特定受託事業者から当該役務の提供を受けた後）に給付をやり直させること。

(申出等)

- 第六条 業務委託事業者から業務委託を受ける特定受託事業者は、この章の規定に違反する事実がある場合には、公正取引委員会又は中小企業庁長官に対し、その旨を申し出て、適当な措置をとるべきことを求めることができる。
- 2 公正取引委員会又は中小企業庁長官は、前項の規定による申出があったときは、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。
- 3 業務委託事業者は、特定受託事業者が第一項の規定による申出をしたことを理由として、当該特定受託事業者に対し、取引の数量の削減、取引の停止その他の不利益な取扱いをしてはならない。

(参考) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 (令和5年法律第25号)

(中小企業庁長官の請求)

第七条 中小企業庁長官は、業務委託事業者について、第三条の規定に違反したかどうか又は前条第三項の規定に違反しているかどうかを調査し、その事実があると認めるときは、公正取引委員会に対し、この法律の規定に従い適当な措置をとるべきことを求めることができる。

2 中小企業庁長官は、特定業務委託事業者について、第四条第五項若しくは第五条第一項（第一号に係る部分を除く。）若しくは第二項の規定に違反したかどうか又は同条第一項（同号に係る部分に限る。）の規定に違反しているかどうかを調査し、その事実があると認めるときは、公正取引委員会に対し、この法律の規定に従い適当な措置をとるべきことを求めることができる。

(勧告)

第八条 公正取引委員会は、業務委託事業者が第三条の規定に違反したと認めるときは、当該業務委託事業者に対し、速やかに同条第一項の規定による明示又は同条第二項の規定による書面の交付をすべきことその他必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

2 公正取引委員会は、特定業務委託事業者が第四条第五項の規定に違反したと認めるときは、当該特定業務委託事業者に対し、速やかに報酬を支払うべきことその他必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

3 公正取引委員会は、特定業務委託事業者が第五条第一項（第一号に係る部分に限る。）の規定に違反していると認めるときは、当該特定業務委託事業者に対し、速やかに特定受託事業者の給付を受領すべきことその他必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

4 公正取引委員会は、特定業務委託事業者が第五条第一項（第一号に係る部分を除く。）の規定に違反したと認めるときは、当該特定業務委託事業者に対し、速やかにその報酬の額から減じた額を支払い、特定受託事業者の給付に係る物を再び引き取り、その報酬の額を引き上げ、又はその購入させた物を引き取るべきことその他必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

5 公正取引委員会は、特定業務委託事業者が第五条第二項の規定に違反したと認めるときは、当該特定業務委託事業者に対し、速やかに当該特定受託事業者の利益を保護するため必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

6 公正取引委員会は、業務委託事業者が第六条第三項の規定に違反していると認めるときは、当該業務委託事業者に対し、速やかに不利益な取扱いをやめるべきことその他必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

(命令)

第九条 公正取引委員会は、前条の規定による勧告を受けた者が、正当な理由がなく、当該勧告に係る措置をとらなかつたときは、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ずることができる。

2 公正取引委員会は、前項の規定による命令をした場合には、その旨を公表することができる。

(私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律の準用)

第十条 前条第一項の規定による命令をする場合については、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和二十二年法律第五十四号）第六十一条、第六十五条第一項及び第二項、第六十六条、第七十条の三第三項及び第四項、第七十条の六から第七十条の九まで、第七十条の十二、第七十六条、第七十七条、第八十五条（第一号に係る部分に限る。）、第八十六条、第八十七条並びに第八十八条の規定を準用する。

(報告及び検査)

第十一条 中小企業庁長官は、第七条の規定の施行に必要な限度において、業務委託事業者、特定業務委託事業者、特定受託事業者その他の関係者に対し、業務委託に関し報告をさせ、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。

2 公正取引委員会は、第八条及び第九条第一項の規定の施行に必要な限度において、業務委託事業者、特定業務委託事業者、特定受託事業者その他の関係者に対し、業務委託に関し報告をさせ、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。

3 前二項の規定により職員が立ち入るときは、その身分を示す証明書を携帯し、関係人に提示しなければならない。

4 第一項及び第二項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第三章 特定受託業務従事者の就業環境の整備

(募集情報の的確な表示)

第十二条 特定業務委託事業者は、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法（次項において「広告等」という。）により、その行う業務委託に係る特定受託事業者の募集に関する情報（業務の内容その他の就業に関する事項として政令で定める事項に係るものに限る。）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ない。

2 特定業務委託事業者は、広告等により前項の情報を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならない。

(妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮)

第十三条 特定業務委託事業者は、その行う業務委託（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。以下この条及び第十六条第一項において「継続的業務委託」という。）の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者（当該特定受託事業者が第二条第一項第二号に掲げる法人である場合にあっては、その代表者）が妊娠、出産若しくは育児又は介護（以下この条において「育児介護等」という。）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。

2 特定業務委託事業者は、その行う継続的業務委託以外の業務委託の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者（当該特定受託事業者が第二条第一項第二号に掲げる法人である場合にあっては、その代表者）が育児介護等と両立しつつ当該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するよう努めなければならない。

(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)

第十四条 特定業務委託事業者は、その行う業務委託に係る特定受託業務従事者に対し当該業務委託に関して行われる次の各号に規定する言動により、当該各号に掲げる状況に至ることのないよう、その者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならない。

一 性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応によりその者（その者が第二条第一項第二号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）に係る業務委託の条件について不利益を与え、又は性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境を害すること。

二 特定受託業務従事者の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動によりその者の就業環境を害すること。

三 取引上の優越的な関係を背景とした言動であって業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより特定受託業務従事者の就業環境を害すること。

2 特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者が前項の相談を行ったこと又は特定業務委託事業者による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、その者（その者が第二条第一項第二号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）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。

(指針)

第十五条 厚生労働大臣は、前三条に定める事項に関し、特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

(解除等の予告)

第十六条 特定業務委託事業者は、継続的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。次項において同じ。）をしようとする場合には、当該契約の相手方である特定受託事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、少なくとも三十日前までに、その予告をしなければならない。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その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りでない。

2 特定受託事業者が、前項の予告がされた日から同項の契約が満了する日までの間において、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、当該特定受託事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、遅滞なくこれを開示しなければならない。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。

(参考) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 (令和5年法律第25号)

(申出等)

- 第十七条 特定業務委託事業者から業務委託を受け、又は受けようとする特定受託事業者は、この章の規定に違反する事実がある場合には、厚生労働大臣に対し、その旨を申し出て、適当な措置をとるべきことを求めることができる。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定による申出があったときは、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。
 - 3 第六条第三項の規定は、第一項の場合について準用する。

(勧告)

- 第十八条 厚生労働大臣は、特定業務委託事業者が第十二条、第十四条、第十六条又は前条第三項において準用する第六条第三項の規定に違反していると認めるときは、当該特定業務委託事業者に対し、その違反を是正し、又は防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

(命令等)

- 第十九条 厚生労働大臣は、前条の規定による勧告（第十四条に係るものを除く。）を受けた者が、正当な理由がなく、当該勧告に係る措置をとらなかったときは、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ずることができる。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定による命令をした場合には、その旨を公表することができる。
 - 3 厚生労働大臣は、前条の規定による勧告（第十四条に係るものに限る。）を受けた者が、正当な理由がなく、当該勧告に係る措置をとらなかったときは、その旨を公表することができる。

(報告及び検査)

- 第二十条 厚生労働大臣は、第十八条（第十四条に係る部分を除く。）及び前条第一項の規定の施行に必要な限度において、特定業務委託事業者、特定受託事業者その他の関係者に対し、業務委託に関し報告をさせ、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。
- 2 厚生労働大臣は、第十八条（第十四条に係る部分に限る。）及び前条第三項の規定の施行に必要な限度において、特定業務委託事業者に対し、業務委託に関し報告を求めることができる。
 - 3 第十一条第三項及び第四項の規定は、第一項の規定による立入検査について準用する。

第四章 雑則

(特定受託事業者からの相談対応に係る体制の整備)

- 第二十一条 国は、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、特定受託事業者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるものとする。

(指導及び助言)

- 第二十二条 公正取引委員会及び中小企業庁長官並びに厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、業務委託事業者に対し、指導及び助言をすることができる。

(厚生労働大臣の権限の委任)

- 第二十三条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

第五章 罰則

第二十四条 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第九条第一項又は第十九条第一項の規定による命令に違反したとき。
- 二 第十一条第一項若しくは第二項又は第二十条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又はこれらの規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

第二十五条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して同条の刑を科する。

第二十六条 第二十条第二項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

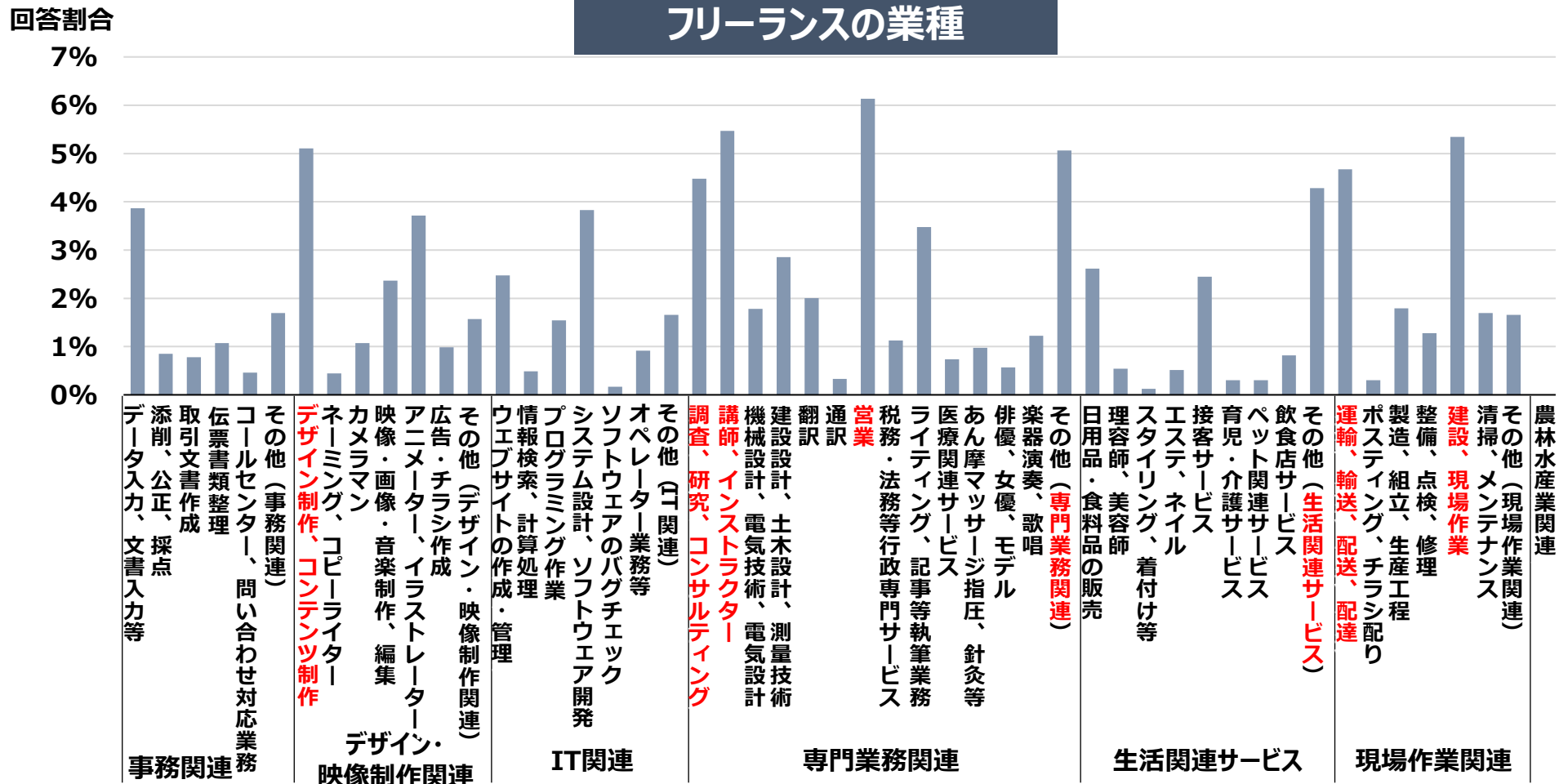
(施行期日)

- 1 この法律は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(検討)

- 2 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律の規定の施行の状況を勘案し、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

- 日本では462万人がフリーランスとして働いていると試算されている（2020年、内閣官房）。
- 営業、講師・インストラクター、建設・現場作業、デザイン・コンテンツ制作、配送・配達など多様な業種でフリーランスとして働かれている実態がある（2021年）。



（注）フリーランスは「実店舗はなく、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（農林水産従事者は除く）」と定義。

「あなたの具体的な仕事内容として最も近いものをお答えください。」（単一回答）という設問への回答を集計（回答数：7,188）。

（出所）フリーランスを対象に、2021年7月20日～8月20日にかけて内閣官房、公正取引委員会、厚生労働省及び中小企業庁が共同で実施したアンケート調査、内閣官房「フリーランス実態調査結果」を基に作成。