



2024年度 秋学期

「フリーランス新法の 内容と課題」



1

0.フリーランスの現状

1)数と傾向

数:250万人(2022年、就業構造基本調査)

Lancers調査だと、1577万人(2021年)、2020年調査では1062万人、2015年比で640万人増加

傾向:コロナを契機に急増

2)現状認識

バイトのフリーランス化

本来の業務を外注・業務委託(コロナ前から)



2

表1 男女、年齢階級別 有業者数 並びに 男女、年齢階級、フリーランスの 本業・副業の別 別フリーランスの数及び有業者に占める割合- 全国													
就業状態 フリーランスの本業・ 副業の別 男女 年齢		実数（人）					各年齢階級別有業者に占める割合（％）						
		有業者	フリー ランス 総数	本業が フリー ランス		副業のみ フリー ランス	有業者	フリー ランス 総数	本業が フリー ランス		副業のみ フリー ランス		
				本業のみ	本業及び 副業				本業のみ	本業及び 副業			
総 数	総数	67,060,400	2,574,000	2,093,700	2,029,400	64,300	480,300	100.0	3.8	3.1	3.0	0.1	0.7
	20～24歳	4,288,700	46,400	31,400	30,500	900	14,900	100.0	1.1	0.7	0.7	0.0	0.3
	25～29歳	5,565,700	112,000	76,500	74,900	1,600	35,500	100.0	2.0	1.4	1.3	0.0	0.6
	30～34歳	5,547,400	164,500	118,400	112,900	5,500	46,100	100.0	3.0	2.1	2.0	0.1	0.8
	35～39歳	6,186,500	234,500	171,400	163,700	7,700	63,200	100.0	3.8	2.8	2.6	0.1	1.0
	40～44歳	6,888,700	254,500	193,800	188,300	5,500	60,700	100.0	3.7	2.8	2.7	0.1	0.9
	45～49歳	8,263,600	305,100	244,500	238,200	6,300	60,500	100.0	3.7	3.0	2.9	0.1	0.7
	50～54歳	8,090,700	293,300	243,500	237,300	6,200	49,800	100.0	3.6	3.0	2.9	0.1	0.6
	55～59歳	6,670,600	264,900	224,800	217,800	7,000	40,200	100.0	4.0	3.4	3.3	0.1	0.6
	60～64歳	5,393,300	237,700	199,200	194,000	5,200	38,400	100.0	4.4	3.7	3.6	0.1	0.7
	65～69歳	3,837,400	243,900	208,200	202,400	5,800	35,600	100.0	6.4	5.4	5.3	0.2	0.9
	70～74歳	3,110,200	224,700	202,300	195,800	6,500	22,300	100.0	7.2	6.5	6.3	0.2	0.7
	75歳以上	2,219,600	189,600	177,200	171,400	5,800	12,500	100.0	8.5	8.0	7.7	0.3	0.6
男	総数	36,706,200	1,741,500	1,466,100	1,415,200	44,900	281,400	100.0	4.7	4.0	3.9	0.1	0.8
	20～24歳	2,131,800	25,700	18,400	18,100	300	7,300	100.0	1.2	0.9	0.8	0.0	0.3
	25～29歳	2,928,900	67,400	47,800	46,800	1,000	19,600	100.0	2.3	1.6	1.6	0.0	0.7
	30～34歳	3,007,300	92,300	68,700	66,000	2,700	23,600	100.0	3.1	2.3	2.2	0.1	0.8
	35～39歳	3,398,400	140,100	101,400	95,300	6,100	38,700	100.0	4.1	3.0	2.8	0.2	1.1
	40～44歳	3,750,200	164,100	130,500	127,500	3,000	33,600	100.0	4.4	3.5	3.4	0.1	0.9
	45～49歳	4,470,700	207,200	173,000	169,000	4,000	34,200	100.0	4.6	3.9	3.8	0.1	0.8
	50～54歳	4,406,100	201,000	173,200	168,800	4,400	27,700	100.0	4.6	3.9	3.8	0.1	0.6
	55～59歳	3,659,600	184,300	161,200	156,400	4,800	23,000	100.0	5.0	4.4	4.3	0.1	0.6
	60～64歳	3,054,000	167,700	143,600	139,500	4,100	24,100	100.0	5.5	4.7	4.6	0.1	0.8
	65～69歳	2,236,800	188,500	163,400	158,000	5,400	25,100	100.0	8.4	7.3	7.1	0.2	1.1
	70～74歳	1,862,300	173,500	157,400	152,400	5,000	16,200	100.0	9.3	8.5	8.2	0.3	0.9
	75歳以上	1,325,800	127,100	119,200	115,300	3,900	8,000	100.0	9.6	9.0	8.7	0.3	0.6
女	総数	30,354,200	832,500	633,600	614,200	19,400	198,900	100.0	2.7	2.1	2.0	0.1	0.7
	20～24歳	2,156,900	20,700	13,000	12,400	600	7,700	100.0	1.0	0.6	0.6	0.0	0.4
	25～29歳	2,636,800	44,600	28,800	28,100	700	15,900	100.0	1.7	1.1	1.1	0.0	0.6
	30～34歳	2,540,000	72,200	49,800	47,000	2,800	22,500	100.0	2.8	2.0	1.9	0.1	0.9
	35～39歳	2,788,100	94,400	70,000	68,400	1,600	24,500	100.0	3.4	2.5	2.5	0.1	0.9
	40～44歳	3,138,400	90,300	63,300	60,800	2,500	27,100	100.0	2.9	2.0	1.9	0.1	0.9
	45～49歳	3,792,900	97,900	71,700	69,300	2,400	26,300	100.0	2.6	1.9	1.8	0.1	0.7
	50～54歳	3,684,600	92,300	70,200	68,400	1,800	22,200	100.0	2.5	1.9	1.9	0.0	0.6
	55～59歳	3,011,100	80,600	63,400	61,300	2,100	17,100	100.0	2.7	2.1	2.0	0.1	0.6
	60～64歳	2,339,200	70,000	55,600	54,500	1,100	14,300	100.0	3.0	2.4	2.3	0.0	0.6
	65～69歳	1,600,700	55,400	44,800	44,500	400	10,500	100.0	3.5	2.8	2.8	0.0	0.7

3

1.フリーランス新法の内容

1)概要

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」
(2023年4月28日成立、2024年11月1日施行)

フリーランスが業務に安定的に従事する環境を整備するため、取引の適正化、就業環境の整備をはかるもの

(以上、法第1条「目的」より)



4

1.フリーランス新法の内容(続)

2)対象事業者

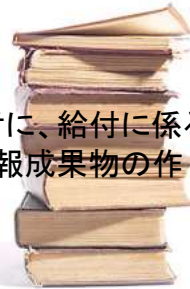
特定受託事業者(フリーランス)と特定業務委託事業者

-  1.被用者が副業で事業者になる場合も含む
- 2.実質的に労基法上の労働者であれば労働法適用
- 3.仲介業者は単なる仲介だと対象外

3)対象となる取引:業務委託

「事業者がその事業のために他の事業者へ、給付に係る仕様、内容等を特定して、物品の製造、情報成果物の作成または役務の提供を委託すること」

-  1.業種・業界の限定はない
- 2.下請法との相違



5

1.フリーランス新法の内容(続)

4)義務と禁止行為

1.取引条件の明示義務

明示すべき事項(名称、日、内容、期日、場所、報酬)

明示方法:書面か電磁的方法

-  1.フリーランス同士の取引も同様
- 2.電話などの口頭で伝えることは不可
- 3.書面を求められた場合には交付の義務
- 4.電磁的方法には、ブログやウェブページは不可



6

1.フリーランス新法の内容(続)

4)義務と禁止行為

2.期日における報酬支払義務

受領した日から起算して60日以内の短期間で支払期日を定めて、その日までに支払い義務

-  1.期日を定めなかった場合には、受領日
- 2.60日を超えて定めた場合には、60日
- 3.月単位も可能だが、60日以内
- 4.再委託の場合は、30日以内が可能



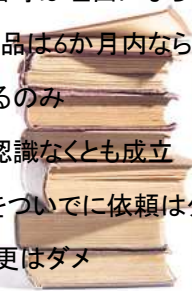
7

1.フリーランス新法の内容(続)

4)義務と禁止行為

3.発注業者の禁止行為

- ①受領拒否  売れ行き不振、仕様変更等は理由にならず
- ②報酬減額  協賛金徴収、原料価格下落等は理由にならず
- ③返品  売れ残り等は理由にならず、不良品は6か月内なら可
- ④買ったたき  法律は協議を求めているのみ
- ⑤購入・利用強制  発注者に強制の認識なくとも成立
- ⑥利益提供要請  委託内容にないこをついでに依頼はダメ
- ⑦給付内容変更  発注者の都合で変更はダメ



8

1.フリーランス新法の内容(続)

4)義務と禁止行為

4.募集情報の的確表示義務

①虚偽表示の禁止

②誤解を生じさせる表示の禁止

③正確かつ最新の表示の義務

- ポイント**
- 1.別の事業者名での募集はダメ
 - 2.労働者募集と誤解されない表現に
 - 3.可能な限り具体的な募集情報の表示が求められている



9

1.フリーランス新法の内容(続)

4)義務と禁止行為

5.育児介護等と業務の両立への配慮義務

発注事業者の義務

フリーランスからの申し出に基づく

6か月以上の業務委託だと、必要な配慮義務

6か月未満の業務委託だと、努力義務

- ポイント**
- 1.発注事業者は、申出内容の把握が必要
 - 2.取り得る選択肢の検討
 - 3.配慮の伝達・実施、不実施の説明の必要
 - 4.不利益取り扱いの禁止



10

1.フリーランス新法の内容(続)

4)義務と禁止行為

6.ハラスメント対策に係る体制整備義務

- ①発注事業者による、方針の明確化・周知
- ②相談に対応するための体制整備
- ③ハラスメントに対する迅速な対応
- ④プライバシー保護、不利益取扱禁止



- 1.発注事業者の禁止行為と連動する可能性
- 2.契約交渉中の者に対しても、同様の対応をとることが「望ましい」とされている



11

1.フリーランス新法の内容(続)

4)義務と禁止行為

7.中途解除等の事前予告・理由開示義務

- ①①発注業者は、②6か月以上の業務委託で、
③契約の解除・不更新の際、④例外事由外
⑤30日前までに予告義務

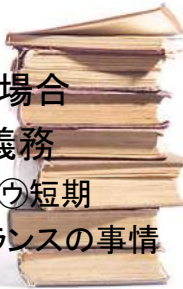
- ②フリーランスが解除理由の請求の場合

発注事業者は遅滞なく開示する義務

例外事由:㊦災害、㊧上流からの契約解除、㊨短期

㊩フリーランスの責任、㊪フリーランスの事情

方法:書面交付、ファックス、電子メール等



12

1.フリーランス新法の内容(続)

5)違反行為への対応

- ①フリーランスは、本法違反の申し出ができる
申出先は、公正取引委員会、中小企業庁
厚生労働省(労働局も可能)
- ②行政機関は、報告聴取・立入検査
指導・勧告、命令・公表
- ③申出に対する不利益取扱いの禁止
 - 1.申出はオンラインでも可能
 - 2.フリーランス・トラブル110番も開設



13

社会保障法

1.労働者災害補償保険

特別加入制度:2024年11月からフリーランスも可能

可能な者: 中小事業主等・一人親方等・特定作業従事者・海外派遣者

特定作業従事者: 指定農業機械作業従事者、国又は地方公共団体が実施する

訓練従事者(職場適応訓練従事者、事業主団体等委託訓練従事者)、

家内労働者及びその補助者、労働組合等の常勤役員、介護作業従事者及び家事支援従事者

芸能関係作業従事者、アニメーション制作作業従事者、情報処理システムに係る作業従事者

+ 特定受託業務従事者(フリーランス)

保険料支払い: 全額自己負担

cf. 労働保険は労使折半、労災は全額使用者

その他: 特別加入団体への加入が必要

2.雇用保険: 労働者でないので対象外



14

経済法

1. 独占禁止法

不公正取引の禁止→違反に公取委が命令

不公正取引とは

報酬支払遅延、報酬の一方的減額、

一方的な発注取消、受領拒否、

経済的利益提供要請

2 下請法

一定の場合に、受領拒否禁止、買いたたき禁止

→違反には、罰金、企業名公表



15

2. 課題

1. フリーランス保護法が必要

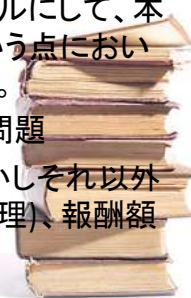
「フリーランスは多様」の言説は、労働者か否か、の問題に引きずられた議論。事業者であっても、ケガや病気は発生し、過労死する。

事業者であることを前提に、下請法をモデルにして、本法が立法されたが、労務を供給しているという点において、むしろ労働法をモデルにして考えるべき。

基本的には、最低条件保障がないことが問題

具体的課題は、ケガや病気への手当、しかしそれ以外にも、働きすぎへの対処(労働時間、健康管理)、報酬額の問題、作業場の環境整備などがある。

cf. 運転手への働き方規制



16

2.課題(続)

2.本法の評価

1)積極面

就業環境整備が目的、下請法にはない
支払方法明示は、下請法では書面のみ
既存のハラスメント諸法では対象外

2)不十分面

最低条件保障がない
社会保障関係の規定がない
e.g.雇用保険、健康保険、厚生年金保険法



17

2.課題(続)

3.各論

1)対象事業者 関連

個人としてのフリーランスに限定
対象が広く、労働者類似も含む

→衆議院での付帯決議

偽装フリーランス、準従属労働者保護
労働者への労働法適用のための方策

参議院での付帯決議

労働者性の判断基準の枠組検討
偽装フリーランス、準従属労働者保護



18

2.課題(続)

3.各論

2)対象取引 関連

法案では「継続的業務委託」の場合に
 契約期間、契約終了事由、中途解約の場合
 の費用負担の明示、があったが
 すべて削除された
 →継続的業務委託の場合に、
 経済的依存度が強まるので、規制が必要



19

2.課題(続)

3.各論

3)取引条件の明示義務 関連

契約締結時の契約内容明示義務がない
 募集との相違への対処ができない

→参議院の付帯決議

契約締結時の内容明示を検討すること

明示すべき事項

→衆議院・参議院の付帯決議

業務内容、成果物、報酬額に加え、
 納期、納品場所、支払方法、変更解除条件等も
 含めることを検討すべき



20

2.課題(続)

3.各論

4)禁止行為 関連

下請法を下地だが異なっている点は何点も

報酬不払い規制、がない

対象が、1か月以上の業務委託に限定

買いたたき、低額の判断基準がない

←最低賃金が参考にされるべき



21

2.課題(続)

3.各論

5)就業環境整備 関連

募集条件明示だが、変更内容明示義務がない

衆議院・参議院付帯決議

就業時間数規制の必要な措置、中途解約の事前予告の検討

ハラスメント再発防止措置

衆議院付帯決議

仲介業者規制

参議院付帯決議

労災の特別加入制度の範囲拡大



22

2.課題(続)

3.各論

6)違反行為への対応 関連

下請法は、法違反に対して「勧告するもの」

本法は、「勧告することができる」

下請法は、条件明示義務違反の罰則

本法は、罰則がない

→監督官庁の積極指導が必要

しかし、フリーランス数に比して

公取委などの人員等の資源不足



23

2.課題(続)

「3.各論」「1)～6)」部分の参考文献

笠置裕亮「フリーランス新法の解説と今後の課題について」労働法律旬報2035号(2023年)17頁以下。



24

2.課題(続)

3.各論

7)社会保障 関連

労災保険

給付内容が労基法よりも豊富となっている

労基法上の労働者に拘泥する必要ない

<沼田>「勤労者保険」構想

沼田雅之「フリーランス新法はフリーランスの需要を満たすものか」

労働法律旬報2034号(2023年)6頁

年金保険



25

おわりに

「フリーランス化」規制が必要

本法は、フリーランスであることが前提の規制

しかし、使用者責任を逃れるための

非労働者化が進められている中、

それへの規制が必要である

たとえば、以下の措置が考えられる

業務委託に正当理由が必要とする

フリーランスでも、一定の事由があれば

雇用化する



26

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対する附帯決議 (衆議院・参議院 内閣委員会)

◆ 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対する附帯決議 (令和五年四月五日 衆議院内閣委員会)

政府は、本法の施行に当たっては、次の事項に留意し、その運用等について遺漏なきを期すべきである。

- 一 特定受託事業者であるか否かを問わず、業務委託の相手方である者からの相談を受ける体制を整備し、その相談窓口を周知すること。
- 二 報酬の決定に際し、特定受託業務従事者の安全及び衛生に係る必要な経費が確保されるよう、本法に基づき必要な対応を検討すること。
- 三 業務委託契約を締結するに当たっては、特定受託業務従事者の安全と衛生に配慮し、心身の健康を害する就業時間数等にならない期日を設定するよう、必要な措置を講ずること。
- 四 仲介事業者を通じて業務を受託する特定受託事業者もいることを踏まえ、業務委託を仲介する事業者の実態を把握するとともに、質の確保の観点から、本法の適用対象とならない仲介事業者に対する規制の必要性について検討すること。
- 五 雇用によらない働き方をする者の就業者保護の在り方について、本法の施行状況や就業の実態等を踏まえて検討し、必要な措置を講ずること。
- 六 本法の実効性を確保するため、本法に基づく省令・指針等を定めるに際しては、業界・業種によって契約内容が大きく異なるため、それぞれの業界及び当事者の意見を踏まえた省令・指針等を定めること。
- 七 本法の趣旨、本法に違反する事案等について、業務委託事業者、特定受託事業者及び業務委託を仲介する事業者に対し、十分に周知・広報を行うこと。
- 八 本法施行後の実態把握に努めるとともに、施行後三年を目途とした見直しを行うに当たっては、当事者を含む関係者からの意見を聴取して検討を行うこと。

- 九 業務委託で給付や報酬その他の条件を明示する方法は、契約書や発注書の形式だけではなく、ダウンロード機能を持ったサービスを用いるなどしてメールのみならずその他の電磁的手法を用いて箇条書きする等、受発注者の双方に過剰な負担とならない方法も認めることを検討すること。
- 十 明示する内容は、業務内容、成果物、報酬額に加え、納期、納品場所、支払方法、変更解除条件等も含めることを検討すること。
- 十一 委託事業者の禁止事項については、本法の運用状況を検証しつつ、拡充も視野に検討すること。
- 十二 長期に継続的に契約している場合の契約の保護として、本法の施行状況等を踏まえつつ、中途解除時等の事前予告の在り方について検討すること。
- 十三 ハラスメント再発防止対策を特定業務委託事業者の義務とすることを指針等において明確化するとともに、事案に係る事実関係の調査やハラスメント防止対策に係る研修等の在り方を検討すること。また、特定受託事業者を対象とし、和解あっせん機能を有するフリーランス・トラブラーズ〇番において適切な相談対応を図ること。
- 十四 特定受託事業者の疾病、障害、死亡、廃業などのライフリスク対策について検討すること。
- 十五 偽装フリーランスや準従属労働者の保護については、労働基準監督署等が積極的に聴取し確認すること。
- 十六 労働基準法上の労働者に当たる者に対し、労働関係法令が適切に適用されるような方策を検討すること。
- 十七 業務委託をする場合に作成する書面等で明示すべき項目については、あらかじめ具体的な指針を示し、十分に周知を図ること。また、主な違反事例等についての情報を整理し、公表すること。
- 十八 業務委託事業者が、報酬減額等の不利益取扱いを示唆して、消費税免税事業者である特定受託事業者に対し、課税事業者となるよう一方的に通告しないよう、業務委託事業者に周知徹底すること。

◆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対する附帯決議
(令和五年四月二十七日 参議院内閣委員会)

政府は、本法の施行に当たり、次の諸点について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 本法の趣旨、本法に違反する事案等について、業務委託事業者、特定受託事業者、業務委託を仲介する事業者等の当事者を含む関係者に対し、十分に周知・広報すること。
- 二 本法に違反する事案等を的確に把握し、それに対する指導、勧告等の措置が迅速かつ適切に執行されるよう、公正取引委員会、中小企業庁及び厚生労働省の体制を十分に整備するとともに、各行政機関の一層の連携強化を図ること。
- 三 特定受託事業者であるか否かを問わず、業務委託の相手方である者からの相談を受ける体制を整備し、その相談窓口を十分に周知・広報すること。
- 四 本法の実効性を確保するため、本法に基づく政省令・指針等を定めるに際しては、業界・業種によって契約内容が大きく異なることに鑑み、それぞれの業界及び当事者など幅広く関係者の意見を十分に踏まえること。また、業界団体等において検討、作成される標準的な契約書について相談、支援に応じること。
- 五 業務委託をした場合に給付内容、報酬額その他の事項を明示する方法について、メールやダウンロード機能を持ったサービス等の電磁的手法を用いた箇条書き形式も認める等、受発注者の双方に過剰な負担とならない方法を検討すること。また、明示しなければならない事項について、納期、納品場所、支払方法、変更解除条件等も含めることを検討するとともに、具体的なガイドラインを作成し、十分に周知・広報すること。
- 六 業務委託に係る契約締結時における契約内容の明確化の必要性について、本委員会において参考人から出された意見も参考にしながら検討すること。
- 七 業務委託における報酬額の決定に際し、原材料、資材等の調達経費、特定受託業務従事者の安全及び衛生に係る経費その他業務の遂行に必要な経費が適正に確保されるよう、本法に基づき必要な対応を検討すること。
- 八 業務委託における特定受託業務従事者の安全及び衛生に配慮するため、心身の健康を害する就業時間数等にならない期日の設定等、必要な安全及び衛生上の対応を検討すること。
- 九 特定業務委託事業者の禁止事項について、本法の施行状況等を検証しつつ、拡充も視野に検討すること。

- 十 特定業務委託事業者が特定受託事業者から育児介護等の状況に係る申出を受けた際に、当該申出を理由としてその者にとって望ましくない行為が行われることのないよう、指針等において明確化するとともに、当該申出に係る状況に応じて必要な配慮をしなければならない旨を周知徹底する等により、特定受託事業者が申出をしやすい環境の整備に取り組むこと。
- 十一 ハラスメント再発防止対策及び事後の迅速かつ適切な対応を特定業務委託事業者の義務とすることを指針等において明確化するとともに、事案に係る事実関係の調査やハラスメント防止対策に係る研修等の在り方を検討すること。また、特定受託事業者を対象とし、和解あっせん機能を有するフリーランス・トラブラー〇番において適切な相談対応を図ること。
- 十二 長期にわたり継続的な業務委託を受託する特定受託事業者の保護の一環として、本法の施行状況等を踏まえつつ、中途解除時等の事前予告の在り方について検討すること。
- 十三 本法施行後三年を目途とした見直しを行うに際しては、特定受託事業者の取引及び就業実態、当事者を含む関係者の意見、諸外国における事例等を十分に踏まえ、検討を行うこと。
- 十四 特定受託事業者が仲介事業者を通じて業務を受託する場合もあることを踏まえ、仲介事業者の実態を把握するとともに、仲介事業の質の確保の観点から、本法の適用対象とならない仲介事業者に対する規制の必要性について検討すること。
- 十五 特定受託事業者の疾病、障害、死亡、廃業等のライフリスク対策について検討すること。
- 十六 労災保険の特別加入制度について、希望する全ての特定受託事業者が加入できるよう対象範囲を拡大するとともに、労災保険特別加入者が利用できるメンタルヘルス等の相談窓口の体制を一層拡充すること。
- 十七 労働関係法令の適用対象外とされる働き方をする者の就業者保護の在り方について、本法の施行状況や就業実態等を踏まえ、本委員会において参考人から出された現場の意見も参考にしながら、労働者性の判断基準の枠組みが適切なものとなっているか否かについても不断に確認しつつ検討し、必要な措置を講ずること。

十八 労働基準法の労働者に当たる者に対し、労働関係法令が適切に適用されるような方策を検討するとともに、いわゆる偽装フリーランスや準従属労働者の保護のため、労働基準監督署等が迅速かつ適切に個別事案の状況を聴取、確認した上で、適切に対応できるよう十分な体制整備を図ること。

十九 特定業務委託事業者が、報酬減額等の不利益取扱いを示唆して、消費税免税事業者である特定受託事業者に対し、課税事業者となるよう一方的に通告しないよう、特定業務委託事業者に周知徹底すること。

右決議する。