

別紙 1 : 「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」(案) に対する意見募集の結果について

No.	主な該当箇所	寄せられた御意見等	御意見等に対する考え方
1	—	家事、育児、介護など、家庭の中での役割に向き合う女性の生き方としてフリーランスという働き方をもっと世の中に浸透するように改革してほしい。具体的には、家事代行、介護費用、保育費用などを「業務に必要な費用」として認める税制面の改革を進めるとともに、開業手続き、契約書や遵法面などをコンサルし、業務や事務にまつわる知識を総合的に支援する面において行政書士の活用を進めるべきではないか。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。
2	—	契約書について話し合う機会が設けられず、著作権、知的財産権、著作者人格権を放棄する契約を結ばされた。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。
3	第4	本ガイドラインでは、仲介事業者がITを駆使したビジネスモデルであることを前提としていないと思われる。仲介事業者がビッグデータを統計的に処理すれば、事業者側には発注額の目安を提示でき、受注者側には時間あたりの報酬目安を提示できるはず。このとき、受注者側が当該作業に要した時間を正確に申告することが前提となるが、仲介事業者が個々の受注者の作業時間を発注者に伝えれば、発注者による選別が起こり、成果物ではなく作業時間によって受注者が限定されてしまう。そこで、仲介事業者を受注者に対して当該作業に要した時間の申告を求めるとし、その作業時間は発注者に伝えないことを義務付けるべき。	御意見として承ります。

4	第4	<p>ガイドラインでは仲介事業者に対しては「規約の変更による取引条件の一方的な変更」のみを規制している。しかし、仲介事業者の寡占化が進めば、仲介事業者自体への独占禁止法の適用も考えられるはずである。このガイドラインが独占禁止法の適用を廃し、受注者の労働者性を認めるのであれば、発注者と同様に、仲介事業者の優越的地位に基づく「一方的に有利な取引条件の設定」についても規制すべきではないか。</p>	<p>本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）を踏まえて作成しております。当該成長戦略実行計画では、「フリーランスの仲介事業者が取引条件の一方的変更を行う場合もあることから、仲介事業者とフリーランスの取引についても独占禁止法が適用されることを明確化する」と記載されていることから、第4「仲介事業者が遵守すべき事項」で「規約の変更による取引条件の一方的な変更」を中心に記載しており、また、第4は、仲介事業者に対する独占禁止法の適用を排除していないことは明確です。</p> <p>なお、脚注24で「仲介事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法上問題となるのは、第4の2に記載する『規約の変更による取引条件の一方的な変更』に限られるものではない」と記載しており、御指摘の行為が独占禁止法上問題となるかについては、個別の事案ごとに判断します。</p>
5	-	<p>個人事業主として、ネット販売業者の荷物の配達を定額報酬制で請け負っているが、説明もなく一方的に荷物の量を増やされ、報酬も変わらずに負担だけが増やされている。荷主側の優越的な地位の濫用の状況を変えてほしい。</p>	<p>御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成するとされているものです。</p>
6	-	<p>ネット販売業者から委託を受けている運送会社だが、当初引き受けていた荷量よりも、多く荷物が割り振られているため、ドライバーの負担が増加している。荷量増加による報酬アップもないため、長時間労働を強いられ、時間給では低賃金となっている。荷量が増える時に事前連絡、説明等もない。こうした状況を変えてほしい。</p>	<p>御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成するとされているものです。</p>

7	第2・別紙1	「実店舗」の有無とフリーランスとしての保護の要否の関係性が明らかではない。フリーランスとして保護されるために「実店舗」が必要である理由も、脚注または別紙1に追記すべき。	本ガイドラインで、フリーランスの定義を示すことで、実店舗を有しない個人事業主と発注事業者との取引についても、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令が適用されることを改めて明確化したものです。
8	第2	弁護士資格を有し、法律事務所のオフィスにて勤務する弁護士で、法律事務所との間で委任契約に基づき勤務する弁護士は、「フリーランス」に該当するという理解でよいか。	契約や働き方の状況によっては、本ガイドラインで定義する「フリーランス」に該当する場合があります。
9	第3	経験や知識、スキルを活用する業務を依頼する場合、契約の成果を契約の締結当時に予想することが難しいことが多いため、「役務等の具体的な内容」の特定は難しい。「役務等の具体的な内容」の明確性の程度は、当該取引の目的、趣旨を総合として特定できる程度でよいか。	脚注5で「発注時の取引条件を明確にする書面とは、取引の対象となる役務等の具体的内容や品質に係る評価の基準、納期、報酬の額、支払期日、支払方法等について、取引当事者間であらかじめ取り決めた取引条件を明確に記載したもの」と記載しております。もっとも、本ガイドラインは発注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ある場合に、「発注時の取引条件を明確にする書面」が交付されない場合があります。さらに、脚注6で「発注時の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ある場合であっても、明確にすることが困難な事項を除き取引条件を記載した書面を交付した上で、記載しなかった事項の内容が定められた後速やかに当該事項を記載した書面を交付することが望ましい」と記載しております。
10	第3	「品質に係る評価の基準」について、判断権者を「品質に係る評価の基準への該当性を最終的に判断する権限を有するのは業務依頼者である」と契約書において規定することは本ガイドラインに反するものではないという理解でよいか。	第3の1で「事業者がどのような条件で取引するかについては、基本的に、取引当事者間の自主的な判断に委ねられるものである」と記載しております。例えば、「品質に係る評価の基準」について、判断権者を「品質に係る評価の基準への該当性を最終的に判断する権限を有するのは業務依頼者である」と契約書において規定することについて、発注事業者とフリーランス間で合意がある場合には、直ちに独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法上の問題とはなりません（なお、合意とは、当事

			<p>者の実質的な意思が合致しているということであって、相手方との十分な協議の上に相手方が納得して合意しているという趣旨であり、合意という形式的な形さえ整えばよいというものではありません。)。しかし、上記のように契約書において規定すること自体が、直ちに独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法上の問題とはならない場合であっても、例えば、本ガイドラインでは、「あらかじめ定められた検査基準を恣意的に厳しくして、発注内容と異なること又は瑕疵があることを理由に、やり直しをさせること」(第3の3(4)「やり直しの要請」の想定例)や「あらかじめ定められた検査基準を厳しくして、発注内容と異なること又は瑕疵があることを理由に、当該役務の成果物の受領を拒否すること」(第3の3(7)「役務の成果物の受領拒否」の想定例)は優越的地位の濫用として問題となり得ると記載しております。</p>
11	別紙1	<p>過去や一時的に雇用したことがある場合など、「従業員を雇わず」に該当するかを明確にすべき。</p>	<p>過去において雇用したことがあっても、現に雇人もいない自営業主であれば該当するものと考えます。</p>
12	第2	<p>物理的な店舗は存在するものの、顧客が当該店舗を訪問しない場合に、当該店舗が「実店舗」に該当するか明確にすべき。</p>	<p>本ガイドラインで、フリーランスの定義を示すことで、実店舗を有しない個人事業主と発注事業者との取引についても、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令が適用され得ることを改めて明確化したものです。</p>
13	第2	<p>自身の「体力」を活用して収入を得る者も、フリーランスに含めるべく、「自身の経験、知識、スキルまたは体力を活用して収入を得る者」にすべき。</p>	<p>スキルの中には体力を使うことも含まれると考えます。</p>

14	別添	<p>「本ガイドラインに基づく契約書のひな型例について」の法的位置づけを明確にすべき。</p> <p>契約書のひな型例に盛り込まれた条項が不足していたり、盛り込まれている条項例よりも不明確であったり、盛り込まれている条項例よりもフリーランスにとって不利な契約書を締結した場合であっても、必ずしも独占禁止法又は下請法違反となるわけではないとの理解でよい。</p>	<p>別添は、記載のとおり、「本ガイドラインに基づく契約書のひな型例」として示しているものです。</p> <p>ひな型例に盛り込まれている条項よりも不足していたり、不明確であったりすることが、発注事業者が発注時の取引条件を明確にする書面を交付しない場合に該当すれば、優越的地位の濫用となる行為の誘発を未然に防止するという意味において、発注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。また、下請代金支払遅延等防止法第3条第1項は「親事業者は、下請事業者に対し製造委託等をした場合は、直ちに、公正取引委員会規則で定めるところにより下請事業者の給付の内容、下請代金の額、支払期日及び支払方法その他の事項を記載した書面を下請事業者に交付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、その記載を要しないものとし、この場合には、親事業者は、当該事項の内容が定められた後直ちに、当該事項を記載した書面を下請事業者に交付しなければならない」としており、御指摘のような場合が下請代金支払遅延等防止法上問題となるかについては、個別の事案ごとに判断します。ひな型例に盛り込まれている条項よりも不足していたり、不明確であったりすることが、結果的に必要記載事項（「下請代金支払遅延等防止法第3条の書面の記載事項等に関する規則〔平成15年公正取引委員会規則第7号〕」第1条）の記載不備につながるという場合は下請代金支払遅延等防止法違反になります。</p> <p>フリーランスにとって不利な取引条件を設定する場合には、第3の3に示した考え方に沿って、個別の事案ごとに判断します。</p>
15	別添	<p>「※2 発注内容に知的財産が含まれる場合」の「例1 譲渡する場合」として挙げられている文言例を、「発注の作成過程において発生するXXXに関する著作権（著作権法第27条及び第28条に定める権利も含む。）については、発注内容に含み、貴社に譲</p>	<p>御指摘を踏まえ、「※2 発注内容に知的財産権が含まれる場合」の例1の記載を修正します。</p> <p>例1 譲渡する場合</p>

		渡します。また、XXX に関して、著作者人格権を貴社に対して行使しないものとします。」に変更していただきたい。	<p>①著作者人格権の不行使は合意していない場合 「発注の作成過程において発生する XXX に関する著作権（著作権法第 27 条及び第 28 条に定める権利も含む。）については、発注内容に含み、貴社に譲渡します。」</p> <p>②著作者人格権の不行使を合意している場合 「発注の作成過程において発生する XXX に関する著作権（著作権法第 27 条及び第 28 条に定める権利も含む。）については、発注内容に含み、貴社に譲渡します。また、XXX に関して、著作者人格権を貴社に対して行使しないものとします。」</p>
16	第 3	知的財産権の譲渡又は許諾の対価と業務の対価を別に記載しない場合であっても、それで直ちに独占禁止法又は下請法に違反するわけではない、という理解でよいか。	知的財産権の譲渡等に対する対価と役務等の提供に対する報酬をそれぞれ別に記載しないことが、発注事業者が発注時の取引条件を明確にする書面を交付しない場合に該当すれば、優越的地位の濫用となる行為の誘発を未然に防止するという意味において、発注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。また、本ガイドラインでは、「取引に伴い、フリーランスに著作権等の権利が発生・帰属する場合に、これらの権利が自己との取引の過程で得られたことを理由に、一方的に、作成の目的たる使用の範囲を超えて当該権利を自己に譲渡させること」（第 3 の 3（6）「役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い」の想定例）は優越的地位の濫用として問題となり得ると記載しております。さらに、下請代金支払遅延等防止法の規制の対象となる場合において、「下請事業者の給付の内容」に含めて知的財産権を譲渡等させる場合には、3 条書面（同法第 3 条により、親事業者に下請事業者への交付を義務付けている書面）にその旨記載し、知的財産権の譲渡等に対する対価を含んだ下請代金の額を下請事業者との十分な協議の上で設定して発注する必要があります。

17	第3	知的財産権の譲渡又は許諾の対価として0円と記載したとしても、直ちに独占禁止法又は下請法違反にはならないという理解でよいか。	事業者がどのような条件で取引するかについては、基本的に、取引当事者間の自主的な判断に委ねられるものであるため、知的財産権の譲渡又は許諾の対価を定めること自体は、直ちに独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法上問題とはなりません。しかし、当該対価を定める行為が、第3の3(3)「著しく低い報酬の一方的な決定」や同(6)「役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い」に該当する場合には、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法上問題となり得ます。
18	第3	第3の3(2)「報酬の減額」に記載されている「契約で定めた報酬」を明確にしてほしい。	「契約で定めた報酬」とは、発注事業者とフリーランスの間で合意した報酬を指すところ、「契約で定めた報酬」の具体的内容については、個別の事案ごとに判断します。
19	—	委託の世界は本当に悪質だ。委託だから労働基準法がないからと、定額で無限に仕事をさせる悪質企業のパラダイスとなっている。「通常社員が行っている給料レベルと比較して著しく安い額の禁止」や、「最低賃金レベルの目安となる額」などを提示できないか。また、「過去に遡って差額を請求できる」「不当な理由で解雇できない」などの救済措置も必要ではないか。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。
20	—	長い時間を要して訳し終えた本が出版社の都合で出版中止になるなど、翻訳者は出版業の都合の良いように契約もいい加減な状況で使われている。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。
21	—	インターネット検索結果の査定や翻訳などをする仕事を過去10年に渡って行ってきた。請負の形式だが、実質的な雇用関係にあり、時給制で、駆け込み的な賃下げが行われた。過去にも遡って本ガイドラインの適用を行ってほしい。	本ガイドラインに記載されている事項は、これまでも独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用対象とされていたところ、本ガイドラインで、実店舗を有しない個人事業主と発注事業者との取引についても、独占禁止法、下請代金

			支払遅延等防止法、労働関係法令が適用され得ることを改めて明確化したものです。
22	—	フリーランスでは働いているが、業務は雇用、報酬は委託との形式。本ガイドラインがあることを伝えることで、逆に「使いにくい」と、フリーランスが不利益を被る可能性もある。違法企業に罰金や罰則を設ける、抜き打ちの業務監査があれば、企業側も不当解雇や不正な労働をさせることができなくなるのではないか。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。
23	—	メールのみの取引では依頼内容や金額以外の部分が曖昧であったところ、委託事業者から契約書が交付されるようになると、契約書では様々な権利関係が明示されており、結果として極めて不利な内容となることがある。不利な契約内容を改めさせることは極めて困難であり、第3の2「発注時の取引条件を明確にする書面の交付に係る基本的な考え方」で記載されている内容が必ずしも救済になるとは限らない。まずは、契約書面の内容が不当・不利益になっていないかどうかについて、強く指導等を行ってほしい。	フリーランスにとって不利な取引条件を設定する場合については、第3の3に示した考え方に沿って、個別の事案ごとに判断します。
24	—	本ガイドラインは、フリーランスの仕事が単発案件の集積であることを想定とした記載となっていない。また、発注が取り消された場合にもカバーできるよう、本ガイドラインに追記するなどしていただきたい。	脚注26で「優越的地位の濫用として問題となる行為は、継続的な取引関係を背景として行われることが多いが、継続的な取引関係にない発注事業者・フリーランス間で行われることもある」と記載しており、単発案件の集積であることも想定しております。 また、発注が取り消された場合に関しては、第3の3(5)「一方的な発注取消し」で、「取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が、正当な理由がないのに、一方的に、当該フリーランスに通常生ずべき損失を支払うことなく発注を取り消す場合であって、当該フリーランスが、今後の取引に与える影響等を懸念してそれを受け入れざるを得ない場合に



			<p>は、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り、優越的地位の濫用として問題となる（独占禁止法第2条第9項第5号ハ）。なお、下請法の規制の対象となる場合で、発注事業者がフリーランスに対して、フリーランスの責めに帰すべき理由がないのに、役務等の提供の内容を変更させることによって、フリーランスの利益を不当に害する場合には、下請法第4条第2項第4号で禁止されている不当な給付内容の変更として問題となる」と記載しております。</p>
25	第3	<p>第3の3（3）「著しく低い報酬の一時的な決定」又は（10）「不当な経済上の利益の提供要請」について、（ア）業務量の単位の定め方が適切でない場合（例えば、4時間未満の業務が頻発することが容易に想定されるにもかかわらず4時間を最低単位としているような場合）、又は、（イ）合算を一切認めない計算方法を用いる場合についても、「優越的地位の濫用として問題となり得る想定例」として例示いただきたい。</p>	<p>御指摘を踏まえ、第3の3（3）「著しく低い報酬の一時的な決定」に、次のとおり想定例を追加しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ フリーランスにとって不合理な報酬の算定方法を用いることにより、一方的に通常の報酬より著しく低い報酬を定めること。</li> </ul>
26	—	<p>一人親方への社保加入義務や、見積書への法定福利費の記載など建設業法との調整も図ってほしい。</p>	<p>御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。</p>
27	—	<p>弁護士や税理士など、士業におけるパワハラ防止を図ってほしい。</p>	<p>御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。</p>

28	-	フリーランスが名義貸しの温床となっていることがある。登記・登録・更新などの際に、雇用契約書の写しと給与振込の証明書を提出させるなど、取り締まりを強化するべきである。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。
29	-	フリーランスが労働者として扱われている、いわゆる偽装請負が蔓延しており、通報窓口を整備してほしい。	フリーランスとして業務を行っていても、その実態が労働者に当たる場合は、契約形態にかかわらず労働関係法令が適用されるものであり、労働基準監督署においては、そういった場合については、発注者に対して、労働基準法を遵守した対応をするよう指導、助言等を行っています。また、厚生労働省において、昨年11月より、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁と連携し、フリーランスの方と発注者等との取引についてトラブルがあったときに相談できる相談窓口（フリーランス・トラブル110番）を整備し、フリーランスの方々の相談対応を行っており、労働者であると思われる場合には、労働法令に基づいたアドバイスやADRを行うと共に、必要に応じて労働基準監督署とも連携をしています。
30	-	フリーランス・自営業者にとっては、福利厚生について圧倒的に安心感が不足している。働き方についても、正社員や期間社員などという名目だけの分類はやめて、単年契約や複数年契約、あるいはプロジェクト単位での契約とするのも良いのではないか。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。
31	-	フリーランスとして自力で事業を持続化していきたいとの思いに答えられるよう、社会保険や労働保険の恩恵を受けることが少ない状況を踏まえ、社会保障政策の不備を補充・補填してほしい。	社会保険については、フリーランスの方々への保障のあり方を考えていくという視点も重要である一方で、保険料を賦課する報酬や保険料負担・納付を行う者の定義など、従来の被用者保険にはない困難な論点があることから、働き方の多様化の広が

			<p>りや労働政策の動向なども踏まえ、多様な働き方に対応した保障の在り方を検討していくこととしております。</p> <p>労災保険については、業務の実態や災害の発生状況等からみて労働者に準じて保護するにふさわしい者である方については労災保険の任意加入である特別加入制度の対象となっており、令和3年4月1日より、芸能関係作業従事者等の業種については新たに特別加入制度の対象となります。特別加入制度の対象については、引き続き要望等を踏まえ検討していくこととしております。</p>
32	—	<p>「事業一式」という名目で無限に仕事が増えていくが、発注側は、業務の量や難易度なども全く考えていない。そうした企業はこうしたガイドラインなどは見ないのではないか。もっと周知と罰則の強化を図るとともに、業務量や内容に沿った金額設定の指針を定めてほしい。</p>	<p>御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。</p>
33	—	<p>エージェントによる紹介は契約が業務請負というだけで実質派遣と化している。また、エージェント直受け案件でない場合も多く、中間搾取が横行しており、エージェントが直受け案件しか扱えないような法整備が必要ではないか。また、報酬の不払いなどを確実に防ぐ法整備も行ってほしい。</p>	<p>形式的には請負契約の仲介であっても、実態として労働者派遣法等違反が疑われる場合には、必要に応じ、仲介事業者や発注者に対して調査等を行います。</p> <p>なお、脚注24で「仲介事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法上問題となるのは、第4の2に記載する「規約の変更による取引条件の一方的な変更」に限られるものではない」と記載しております。また、脚注22で、「仲介事業者であっても、仲介サービス利用者から役務等を受注した上で、当該役務等の全部又は一部をフリーランスに発注するなど、当該仲介事業者が実質的にフリーランスに対する発注事業者に該当するような場合には、『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』で示した考え方が適用される」と記載しております。</p>

34-1	第2	フリーランスの定義について、「雇人もいない自営業主や一人社長であって」とあるが、自営業主また一人社長の定義が不明確であり、明確化すべき。	本ガイドラインで、フリーランスの定義を示すことで、実店舗を有しない個人事業主と発注事業者との取引についても、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令が適用され得ることを改めて明確化したものです。
34-2	第2	独占禁止法、下請法、労働関係法令とフリーランスとの適用関係について資本金 1,000 万円未満の法人が発注事業者となる場合の、下請法に該当する法令について検討、記載すべき。	御意見として承ります。なお、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、資本金 1,000 万円以下の企業からの発注などフリーランスの保護を図る上で必要な課題について検討することとされております。
34-3	第4	本ガイドラインに「仲介事業者は、・・・発注事業者や消費者がフリーランスから良質廉価な役務等の提供を受けるためのサービスを・・・提供しており」との記載があるが、第3の3（3）で指摘している「著しく低い報酬の一方的な決定」の問題を促進させる恐れがあるため、「適切な価格」など、他の表現に変更すべきである。	御指摘の記載は、フリーランスが創意・工夫により良質・廉価な役務等を提供して競争するという消費者や顧客にとって望ましい一面があることを示しているものであって、当該記載が第3の3（3）の「著しく低い報酬の一方的な決定」を促進させるおそれがあるとの御懸念は当たらないと考えます。
34-4	第4	フリーランスという働き方が一般化するにつれ、発注事業者と同様に、資本金が 1,000 万円超の法人事業者が仲介事業者としてサービスを提供する可能性もある。その際、独占禁止法および下請法が適用されるのか明記していただきたい。	第2の2の「独占禁止法は、取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、事業者とフリーランス全般との取引に適用される。また、下請法は、取引の発注者が資本金 1,000 万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、一定の事業者とフリーランス全般との取引に適用される。このように、事業者とフリーランス全般との取引には独占禁止法や下請法を広く適用することが可能である」との記載については、発注事業者とフリーランスとの取引に限らず、仲介事業者とフリーランスとの取引についても該当します（下請代金支払遅延等防止法の規制の対象となる場合については脚注2、仲介事業者が実質的にフリーランスに対する発注事業者に該当するような場合には脚注 22 も参照）。

35-1	第2	一人親方でも倉庫作業場などを持ち実店舗もしくは税務上の住所としており、フリーランスの定義については実店舗の有無については設定をしないほうが良いのではないかと。	本ガイドラインで、フリーランスの定義を示すことで、実店舗を有しない個人事業主と発注事業者との取引についても、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令が適用されることを改めて明確化したものです。
35-2	第5	労基法でもそうだが、「指揮監督下における労働」については個々の契約に基づくものとして労基署の一方的な判断ではなく双方で判断するものとしてほしい。	御意見として承ります。
36	—	フリーランスであった人が引退したときに、国民年金で受け取る金額が、生活保護者が貰う金額に満たない場合は、不足する金額を無条件で支給すべき。また、フリーランスの場合は、国民健康保険税の最高額を所得税と同額以下に制限すべき。所得税における金額の計算はそれなりに合理的であると考えるので、それが妥当である。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。
37	—	カナダの「芸術家の地位並びに芸術家と製作者との業務関係に関する法律」などを参考に芸術家をしっかり社会に位置付けるべきではないかと。また、優越的地位の濫用、下請け代金の支払い遅延防止に関して、職業の存立を可能にする適正な最低出演料を設定したり、タレントと芸能事務所の問題にしても、カリフォルニア州労働法タレント斡旋業法を参考とするなど、諸外国の考え方も参考にしながら、新たに思い切った施策を講じるべきではないかと。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。
38	—	フリーランスだが、コロナ感染拡大の影響で収入が激減しており、事業の継続に困難を感じており、来年度も給付金の施策をお願いしたい。	御意見として承ります。

39	第2・第5	第2の2の「現行法上『雇用』に該当する場合には、労働関係法令が適用される。」を、「現行の各労働関係法令の『労働者』に該当する場合には、当該労働関係法令が適用される。」に改めるべき。また、「第5 現行法上『雇用』に該当する場合の判断基準」を、「第5 現行の各労働関係法令の『労働者』に該当する場合の判断基準」に改めるべき。	御指摘の文言については、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）に記載の文言を記載しているものであり、原案のとおりとします。
40	別添	契約書のひな型例の報酬の額の（消費税等別）という記載方法は、課税事業者同士の契約を前提としているが、2023年10月に予定されている適格請求書等保存方式（インボイス制度）導入後は、免税事業者からの仕入れについては仕入税額控除ができなくなることから、（消費税等別）という記載方法は、受注事業者であるフリーランスが免税事業者の場合、発注事業者との関係で消費税の取り扱いについて、問題が生じうる可能性があり、契約書のひな型の例にある報酬の額に関して、（消費税等別）という記載方法について再検討いただきたい。	インボイス制度導入後の免税事業者との関係での消費税の取扱については、当該制度導入に向けた整理として行われていくものと認識しています。こうした整理を踏まえ、必要に応じて本ガイドライン（契約書のひな型例）の記載の見直しも検討してまいります。
41-1	—	フリーランスの定義について、フリーランスと個人事業主（個人事業者）の違い、派遣社員との違い、フリーランスとフリーター・アルバイトの違いなどを明確化すべきではないか。	本ガイドラインでは、フリーランスの定義を示すことで、実店舗を有しない個人事業主と発注事業者との取引についても、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令が適用され得ることを改めて明確化したものです。
41-2	—	「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」について、雇用関係にあると労働基準法などの法律の縛りがあるため、最低賃金を払えないなどの理由で「雇用関係にありながらフリーランスとする」ことがあるようであるため、「優越的地位の濫用」に、こうした観点を追加してほしい。	御意見として承ります。なお、契約の名称の如何にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて「労働者」に該当すると判断される場合には、労働関係法令が適用されることを、ガイドライン上示しています。

42	—	<p>「販売者」である電子書籍サイトは、「売り物」である本を貶めないよう、評価法やレビュー欄の取り扱いについてもっと慎重で、モラルある対応がなされるようになってほしい。</p>	<p>御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。</p>
43	—	<p>深夜アニメの現場では、予算が少なく時間のかかる大変なカットでも時給換算すると最低賃金を下回る仕事を作業する事も多い。契約書も交わさず、下請法でも守られないアニメーターは安く使い回されている。しっかり契約書を交わし、下請け法で守られ、これからのアニメを支えていく人達が働きやすい環境となってほしい。</p>	<p>御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。</p>
44-1	第3	<p>アニメーションは著作権法第29条に定める映画の著作物であり、その著作権は、著作者が映画製作者に対し当該映画の著作物の製作に参加することを約束しているときは、当該映画製作者に帰属することになっている。現在のアニメーションビジネスにおいて、個人（フリーランス）が製作委員会に加わり著作権を共有するという事は非常に稀であるため、役務の成果物の二次利用の例示から「・フリーランスが劇場映画用に制作したアニメーションを、インターネットにより配信する場合」を削除すべきである。</p>	<p>御指摘を踏まえ、当該例示を削除しました。</p>
44-2	別添	<p>契約書のひな型例について、「例6：絵コンテ・原画・動画等」に示された発注内容の委託内容が「監督・演出」となっており、経済産業省「アニメーション制作業界における下請適正取引等の推進のためのガイドライン」での記載と一致しておらず、一致させるべき。</p>	<p>御指摘を踏まえ、※1の例6の委託内容につき、表題（絵コンテ・原画・動画等）に合わせたものに修正します。</p>

45	第5	<p>p19の「『指揮監督下の労働』であること」について、労働者保護の観点を押し出すあまり、「指揮監督下の労働」を肯定する要素ばかりを具体的に明示しており、「指揮監督下の労働」を肯定する要素の具体例に対して、どのようにフリーランスと接すれば肯定されないのか、その例についても具体例に明示すべき。</p> <p>また、p21の「『報酬の労務対償性』があること」について、「例えば映画やテレビ番組の撮影において～報酬がそれに応じて増える場合」とあるが、自分自身の事務スキルやテレアポスキルを業務委託で受注を希望するフリーランサーに対しては、発注者のデジタル化のレベルにより、場所の指定や時間の指定を行う場合などでは、必ずしも「報酬の労務対償性」を肯定する理由にはならない旨記載すべき。</p> <p>さらに、p21の「労働基準法における『労働者性』の判断を補強する要素」について、「フリーランス側がある企業（事業者）との間で競争禁止条項を含めた業務委託契約を締結することについて反対を示さない場合には必ずしもその事実をもって「労働者性」を肯定する要素とはならない」などと加筆すべき。</p> <p>p22の「③その他」については、発注者からの最低限の仕事の理解と学びの場として研修の提供が必要になる場合があり、両者対等な記述としてないと、かえって企業（事業者）はフリーランスに業務を委託しにくくなる。また、「退職金制度、福利厚生を適用していること」も肯定要素としているが、報酬以外の部分でフリーランサーに利益を供与することが「労働者性」の肯定要素とすると、企業（事業者）はフリーランサーに対して報酬以外の利益を与えることが困難となる。</p>	<p>事例については、できる限り簡潔に記載すべきガイドラインの中で、昭和60年労働基準法研究会報告等を基に、代表例を挙げたものです。</p>
46	—	<p>行政指導があるだけで抑止効果も期待でき、フリーランスのための行政指導窓口を設置してほしい。</p>	<p>発注事業者とフリーランスとの取引におけるトラブルに迅速に対応できるよう、今後、中小企業庁の取引調査員（下請Gメン）や公正取引委員会の職員の増員の検討を行うなど、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法に基づく執行を強化することとしています。また、本ガイドラインの内容を下請振興法に基づく振興基準にも反映の上、業所管省庁が業種別の下請ガイド</p>



			ラインを改定し、これに基づいて執行を強化することとしています。また、昨年 11 月より、厚生労働省において、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁と連携し、フリーランスの方が発注者等との取引についてトラブルがあったときに相談できる相談窓口（フリーランス・トラブル 110 番）を設置しています。
47	第 2	発注事業者とフリーランスの取引が「雇用」に該当し、労働関係法令が適用される場合において、独占禁止法や下請法上問題となり得る発注事業者の行為が、労働関係法令上規定されていないもの（労働関係法令で禁止又は義務とされておらず、かつ、適法なものとしても認められていない行為）については、独占禁止法や下請法が適用されるのか、それとも適用されない（もしくは問題とされない）のか不明確であるため、明確に記載すべきである。	第 2 の 2 で「労働関係法令で禁止又は義務とされ、あるいは適法なものとして認められている行為類型に該当する場合には、当該労働関係法令が適用され、当該行為については、独占禁止法や下請法上問題としない」と記載していることから、これに該当しない場合には、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法の適用対象となり得ることは明らかです。
48	—	いわゆる一人親方労災の加入が認められる業種については、安衛法上の特定事業に定められるべきであり、それまでの間は契約上の規定としてガイドラインに盛り込むべき。 少なくとも、このガイドラインの定義による「フリーランス」に発注する事業者は、安衛法上の元方事業者であり、注文者とはならないことを定められるべきであり、それまでの間は契約上の規定としてガイドラインに盛り込むべき。	本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）に基づき、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するために作成しており、労働安全衛生については明記していません。
49-1	第 2	小規模事務所等を構えている者が独占禁止法・下請法の保護の対象とならないという誤った認識を持たれかねず、「フリーランス」について「実店舗がない」ことを定義に含める必要はないのではないか。	本ガイドラインで、フリーランスの定義を示すことで、実店舗を有しない個人事業主と発注事業者との取引についても、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令が適用されることを改めて明確化したものです。
49-2	第 2	「共有型のオープンスペースであるコワーキングスペース」が何を指すのか不明解。	本ガイドラインで、フリーランスの定義を示すことで、実店舗を有しない個人事業主と発注事業者との取引についても、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令が適用されることを改めて明確化したものです。

49-3	第2	労働関係法令に関しては、フリーランスの定義から、「法人を通じて活動する者」を除外すべき。	フリーランスの定義については、御意見にもあるとおり、個人が株式会社等の法人を設立して代表者に就任し、従業員を雇わず、当該法人として発注者から業務を受託する形態が見られるところであり、法人形態の有無にかかわらず、個人で仕事をする場合についての保護の必要性は考えられることから、定義において、法人形態をとって個人で仕事をする一人社長も含めています。また、こうした定義を前提に、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用されます。
49-4	第2	第2の2で「独占禁止法や下請法上問題となり得る事業者の行為が・・・独占禁止法や下請法上問題としない。」とされているが、「事業者」がフリーランスを指すのかフリーランスと取引を行う事業者を指すのか不明確のため、明確となる記載にすべきである。	御指摘の「事業者」については、フリーランスと取引を行う事業者だけでなく、フリーランスも該当する場合があります、いづれかに限定されるものではありません。
49-5	第3	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」について、「医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドライン」等のように、発注事業者の「経営者」の責任を明確にし、ガバナンスを強化することを明記すべきである。	御指摘の点については、今後、周知・広報を実施していく際の参考とさせていただきます。
49-6	第3	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」について、自由競争減殺・競争の実質的制限の観点から問題となる行為類型及び競争手段の不公正さから問題となる行為類型についても記載すべきである。また、脚注10について、「以下に記載する行為は、優越的地位の濫用に限らず、その他の独占禁止法上禁止されている行為として問題となり得る場合がある。」と記載されているが、独占禁止法上禁止されているどの行為に該当するのか具体的に明記すべきである。	本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）を踏まえて作成しております。当該成長戦略実行計画で「フリーランスと取引を行う事業者が、フリーランスに対し、不当に取引条件の一方的変更や報酬の支払遅延・減額を行うことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用に当たることや下請代金支払遅延等防止法上の禁止行為に当たることを明確化する」と記載されていることから、第3の3で「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」についての考え方を中心に記載しております。

			また、第3の3で記載している行為が、脚注10で記載しているとおり、その他の独占禁止法上禁止されている行為として問題となるかは、同法の規定に照らして個別の事案ごとに判断します。
49-7	第3	第3の2「発注時の取引条件を明確にする書面の交付に係る基本的な考え方」について、独占禁止法上「不適切」の意味が不明確であるため、「不適切であり、優越的地位の濫用を認定する一事情となり得る」と記載するなど、意味を明確にすべき。	発注事業者がフリーランスに発注時の取引条件を明確にする書面を交付しないことにより、発注後に取引条件を一方的に変更しやすくなり、優越的地位の濫用となる行為を誘発する原因となり得ます。そのため、本ガイドラインでは、優越的地位の濫用となる行為の誘発を未然に防止するという意味において、当該書面を交付しないことは独占禁止法上不適切な行為であるとししました。当該書面の不交付自体が同法違反となるものではありませんが、優越的地位の濫用となる行為の誘発を未然に防止するという観点からは、当該書面を交付することが望ましく、当該書面の不交付に起因して優越的地位の濫用となる行為が行われたものと認められる場合には、的確な対処に努めてまいります。
49-8	第3	第3の3「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」の各行為類型について、優越的地位の濫用ガイドライン等と同様に、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らず、優越的地位の濫用が問題とならない場合についても記載すべき。	本ガイドラインは、フリーランスの方々が読む際に、独占禁止法（優越的地位の濫用）や下請代金支払遅延等防止法上問題となる行為類型について、理解しやすいよう、簡潔にまとめたものです。優越的地位の濫用が問題とならない場合については、「優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の考え方」（平成22年11月30日）等を御参考にしてください。
49-9	第3	第3の3「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」において記載された想定例は、優越的地位の濫用ガイドラインと重複するものが多く、フリーランスにおいて特に想定される事例を記載すべき。	本ガイドラインは、これまで公正取引委員会が公表した考え方を踏まえて作成しており、また、想定例については、フリーランスとの取引において実際に想定され得るかを検討して記載したものです。

49-10	第 3	<p>第 3 の 3 ( 3 ) 「著しく低い報酬の一時的な決定（優越的地位の濫用として問題となり得る想定例）」について、フリーランスが協議等を求めた旨記載しているが、優越的地位の濫用ガイドラインにおいて同趣旨の記載はなく、フリーランスとの取引においては、フリーランスが協議を求めなければ優越的地位の濫用として問題とならないかのような記述は削除すべき。</p>	<p>脚注 12 で「一時的に著しく低い報酬での取引を要請したか判断するに当たっては、報酬の決定に当たりフリーランスと十分な協議が行われたかどうか等の報酬の決定方法のほか、他の取引の相手方の報酬と比べて差別的であるかどうか、通常の報酬との乖離の状況、取引の対象となる役務等の需給関係等を勘案して総合的に判断する」と記載しており、常にフリーランスが報酬についての協議や報酬の引上げを求めなければ問題とならないということではありません。また、第 3 の 3 ( 3 ) 「著しく低い報酬の一時的な決定」の想定例では、フリーランス側から報酬の引上げを求めたことを前提としていない場合についても言及しており、フリーランスが協議を求めない場合であっても優越的地位の濫用として問題となる場合があります。</p>
49-11	第 3	<p>発注事業者が「一時的に」「発注を取り消す」ことが、下請法上の「役務等の提供の内容の変更」に、該当するか否かの解釈を明確化すべき。</p>	<p>下請代金支払遅延等防止法第 4 条第 2 項第 4 号における「下請事業者の給付の内容を変更させ」ることとは、給付の受領前に、3 条書面（同法第 3 条により、親事業者に下請事業者への交付を義務付けている書面）に記載されている給付の内容を変更し、当初委託した内容とは異なる作業を行わせることです。発注を取り消すこと（契約の解除）も「下請事業者の給付の内容を変更させ」ることに該当します。</p>
49-12	第 3	<p>第 3 の 3 ( 6 ) 「役務の成果物に係る権利の一時的な取扱い」脚注 14 のうち、発注事業者が支払う対価が、「発生する不利益に相当しているか」については、「対価の決定に当たり、フリーランスと十分な協議が行われたかどうか等の決定方法、他のフリーランスへの対価と比べて差別的であるかどうか等の決定内容等も考慮される」ことを明記すべき。また、「成果物の作成に係る報酬に権利に係る対価が含まれる形で交渉が行われているか」については、「成果物に係る権利の譲渡等が取引条件であることを当事者双方が認識し、成果物に係る権利の譲渡等に対する対価が含まれ</p>	<p>脚注 14 で「不当に不利益を与えるか否かは、発注事業者が対価の支払を行っているか、その対価は発生する不利益に相当しているか、成果物の作成に係る報酬に権利に係る対価が含まれる形で交渉が行われているか、当該権利の発生に対する発注事業者による寄与はあるかなどを勘案して総合的に判断する」と記載しており、御指摘のような事情も勘案して総合的に判断します。</p> <p>また、「成果物の作成に係る報酬に権利に係る対価が含まれる形で交渉が行われているか」に関する御指摘については、発注時の取引条件の明確化についてのものですので、第 3 の 2 「発</p>

		<p>ることを発注者が明示するなど、取引条件を明確にした上で交渉する必要がある」ことを明記すべき。</p>	<p>注時の取引条件を明確にする書面の交付に係る基本的な考え方」を御参照ください。</p>
49-13	第3	<p>第3の3(10)「不当な経済上の利益の提供要請」について、優越的地位の濫用ガイドライン等と平仄を合わせ、「あらかじめ計算できない不利益を与えることとなる場合」や「当該フリーランスが得る直接の利益等を勘案して合理的であると認められる範囲を超えた負担となり、当該フリーランスに不利益を与えることとなる場合」が優越的地位の濫用として問題となる旨、「直接の利益」には、協賛金の負担や役務の無償提供をすることにより将来の取引が有利になるというような間接的な利益を含まない。」「発注事業者とフリーランスとの取引においては、販売促進活動につながるなど自己の協賛金等の拠出額に見合った直接の利益をフリーランスが受けることは少ないので、取引上優越した地位にある発注事業者が、フリーランスに対し、その一方的な都合で協賛金等の負担を要請する場合には、不当に不利益をフリーランスに与えることとなりやすく、優越的地位の濫用として問題を生じやすい。」旨の記載を追加すべきである。</p>	<p>本ガイドラインは、フリーランスの方々が読む際に、独占禁止法（優越的地位の濫用）や下請代金支払遅延等防止法上問題となる行為類型について、理解しやすいよう、簡潔にまとめたものです。御指摘のような点については、「優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の考え方」（平成22年11月30日）、「役務の委託取引における優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の指針」（平成10年3月17日）を御参考にしてください。</p>
49-14	第3	<p>公正取引委員会「人材と競争政策に関する検討会報告書」に合わせて、第3の3(11)「合理的に必要な範囲を越えた秘密保持義務等の一方的な設定」の脚注20の「与える不利益の内容」に関して「発注事業者と競争関係にある者との取引まで制限されていない場合、与える不利益の内容を判断するに際して、そのことも考慮される」旨及び「フリーランスが今後事実上他の発注者と取引できなくなるほどの程度である場合、その不利益の程度は相当大きい」旨を明記すべきである。</p>	<p>脚注20で「合理的に必要な範囲を超えるか否かは、これらの義務の内容や期間が目的に照らして過大であるか、与える不利益の内容、補償金等の有無やその水準、他の取引の相手方の取引条件と比べて差別的であるかどうか、通常これらの義務の内容や期間との乖離の状況等を勘案して総合的に判断する」と記載しており、御指摘のような事情も勘案して総合的に判断します。</p>

49-15	第 4	第 4 「仲介事業者が遵守すべき事項」において、不要な商品・役務の購入・利用強制（第 2 条第 9 項第 5 号イ）、不当な経済上の利益の提供要請（同号ロ）、及び、不用品強要型の抱き合わせ販売等（一般指定 10 項）についても言及すべき。	本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）を踏まえて作成しております。当該成長戦略実行計画では、「フリーランスの仲介事業者が取引条件の一方的変更を行う場合もあることから、仲介事業者とフリーランスの取引についても独占禁止法が適用されることを明確化する」と記載されていることから、第 4 で「規約の変更による取引条件の一方的な変更」を中心に記載しております（脚注 24 も参照）。
49-16	第 4	第 4 の 2 「規約の変更による取引条件の一方的な変更」について、オンラインモール実態調査報告書第 4 の 1 (1)ウを参考とし、「取引の公正性・透明性を高め、公正な競争環境を確保するためには、仲介事業者は規約の変更の際して、①フリーランスに変更内容を事前に通知して十分に説明する、②規約変更についてフリーランスから合理的な意見が寄せられた場合には当該意見をできる限り考慮する、③規約変更の通知から適用されるまでの期間を十分に設けることが必要である。」との記載を追加すべき。	御指摘のような点については、今後、周知・広報を実施していく際の参考とさせていただきます。
49-17	第 5	第 5 の 2 にある「労働基準法における『労働者性』の判断基準図 2」について、図 2：各判断基準の関係（労働基準法）は、削除すべき。	当該フローチャートは、わかりやすさの観点から掲載しているものです。
49-18	第 5	第 5 の 3 にある「労働基準法における『労働者性』の判断基準の具体的な考え方」のうち、【労働基準法における「労働者性」の実際の判断事例】について、労働者性を否定した判断事例のみが列挙されているが、労働者性を肯定した判断事例も載せるべき。	労働基準法上の労働者性に関する裁判例が多数ある中で、最高裁判例から、典型的な事例を掲載したものです。
49-19	第 5	第 5 の 5 にある「労働基準法における『労働者性』の判断基準の具体的な考え方」のうち、【労働組合法における「労働者性」の実際の判断事例】について、労働者性を肯定した判断事例のみが列挙されているが、労働者性を否定した判断事例も載せるべき。	労働組合法上の労働者性に関する裁判例が多数ある中で、最高裁判例から、典型的な事例を掲載したものです。

49-20	別添	契約書のひな型例の本ガイドラインにおける位置付けを明確に記載すべき。	記載のとおり、「本ガイドラインに基づく契約書のひな型例」として示しているものです。
50	別添	契約書面のひな型例「※6 報酬の額について」に関して、知的財産権が発注内容に含まれる場合で、これを譲渡・これの利用を許諾するときについて、例では、報酬とは別に譲渡対価・許諾の対価を記載する前提となっているが、知的財産権の譲渡対価・許諾の対価を別途算出することは容易ではない場合もあることから、知的財産権の譲渡対価・許諾の対価を含めて報酬を決定すること（知的財産権の譲渡対価・許諾の対価分の内訳を記載しないこと）も許容すべきであり、そのような例も追加すべき。	御意見を踏まえ、例示を追加し、以下の記載とします。  (2) 例1-2 報酬に含まれるとする場合 金〇〇円（著作権に関する対価を含む）（消費税等除く） (3) 例2： 報酬：〇〇円（消費税等除く） （〇年〇月〇日～〇年〇月〇日までの利用許諾の対価を含む）
51	—	一方的に契約を破棄されたが、企業側にはもっと厳しい罰則や法的措置、行政指導が必要であるとともに、企業側への指針の周知も図るべき。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。ガイドラインについては、リーフレットを作成し、しっかりと周知することとしています。
52	—	キャリアコンサルタントの資格講座の講師であるが、業務契約に契約書や覚書等の書面が存在せず、不備を指摘するとシフトを入れてもらえない。このように現在はフリーランスとの業務契約は企業にとっては都合のよい契約にでしかない。ガイドラインをきちんと制定し、多様な働き方としてのフリーランスの社会的地位が確立でき、個人の生産性を上げられる社会になれば、さらに豊かな社会になるのではないか。	御意見として承ります。

53	—	ガイドラインに基づいてフリーランス側から行動すると、契約解除をされるのが実態であり、違反している企業側へ厳しい法規制や処分をすべき。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。
54	第3	第3で使われている「正常な商慣習」という表現が曖昧過ぎて分かりにくい。商慣習は時代と共に変化していくものであり、具体的事由を記述すべき。	別紙2で「『正常な商慣習に照らして不当に』という要件は、優越的地位の濫用の有無が、公正な競争秩序の維持・促進の観点から個別の事案ごとに判断されることを示すもの」と記載しております。また、「正常な商慣習に照らして不当に」の意味をより明確にする観点からも、想定例を記載することでどのような場合に問題となりやすいのかを可能な限り明確化しました。
55	第5	セーフティネット構築は本ガイドラインの守備範囲を超えてとしても、少なくとも、「安心して働ける環境」の定義とそのための課題を明示すべき。また、本ガイドライン案において労働者性判断基準のベースとなっている35年以上前の「労基研報告」は古くて狭く時代に合わないものとなり、その後の働き方の多様化、変容に適合しないものとなっているため、労働者性を広げる方向で抜本的に見直すべき。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、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、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。
56-1	第2	「フリーランスの定義」について、雇人には、①雇われた使用人、②やといぬしの両方の意味があり、定義自体からはどちらなのか明らかでなく、「従業員」と書くべきではないか。	国民生活基礎調査や就業構造基本調査等においては、従業員がいないことを「雇人のない」「雇人なし」としており、平仄を合せています。
56-2	第2	第2「基本的考え方」の「独占禁止法、下請法、労働関係法令とフリーランスとの適用関係」について、「この場合において、独占禁止法や下請法上問題となり得る事業者の行為」の「事業者」がフリーランス、発注事業者のいずれを指すのか明確にすべき。	御指摘の「事業者」については、発注事業者だけでなく、フリーランスも該当する場合があります。いずれかに限定されるものではありません。



		脚注3は、「労働協約を締結する労働組合の行為」だけが挙げられているが、これは例示であると思われるので、そのことを確認する意味で、「例えば」をその前に挿入すべき。	脚注3は、労働関係法令で適法なものとして認められているものとして、労働組合法に基づく労働協約を締結する労働組合の行為があることを示しているに過ぎず、これに限られないことが明らかであるので、修正は不要と考えます。
56-3	第3	第3「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」について、各行為類型は、①「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り」と記載されたものと、②「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」と記載されたものがある。例えば、各行為類型について違法性の程度に差異があるのであれば、その点を明確にすべき。	行為の態様から不利益性が明白な場合については「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り」という文言を用いております。他方、行為の態様のみでは必ずしも不利益性が明白といえない場合については「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」という文言を用いております。
56-4	第3	（3）「著しく低い報酬の一方的な決定」について、独占禁止法第2条第9項第5号ハは、「取引の相手方に不利益となるように取引の条件を設定」することを不公正な取引方法としているのであって、「一方的」に取引条件の設定をする場合だけを不公正な取引方法としているのではないから、この項目の標題と想定例から「一方的な」、「一方的に」を除くべき。	御指摘のとおり、独占禁止法第2条第9項第5号ハは、「一方的」に取引条件の設定をする場合だけを優越的地位の濫用として問題としているわけではありませんが、著しく低い報酬を一方的に決定することは、優越的地位の濫用になりやすいことから用いているものです。
56-5	第5	p18の囲みボックスについて、（2）に「③その他」を入れるべきではないか。（p23、p24には「（2）③関係」として出てくる。）	p18の囲み部分は「判断基準」を端的にまとめたものであり、詳細は本文を見ていただくことを前提として作成しています。
56-6	第5	「第5 現行法上『雇用』に該当する場合の判断基準」の「3 労働基準法における『労働者性』の判断基準の具体的な考え方」の「②報酬の労務対償性」があることについて、これを肯定する要素となる例として、「例えば映画やテレビ番組の撮影において～」と挙げているが、拘束される時間日数が延びても、報酬が増えないのであれば、技術スタッフ等（フリーランス）の報酬は労務対償性がないことになりかねず、ひいては労働基準法の労働者と認められないおそれがあり、この例は再検討の余地があるのではないか。	事例については、できる限り簡潔に記載すべきガイドラインの中で、昭和60年労働基準法研究会報告等を基に、代表例を挙げたものです。

57	—	<p>ガイドラインを策定しても、抜き取り調査や業務停止命令など、何か相当なリスクを負わせない限り、表面的な保護になってしまっているのではないかと懸念されている。</p>	<p>御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。</p>
58	—	<p>このガイドラインによって、フリーランスとして安心して働けるかという面からみると、「安心して働ける環境」とは何なのかや、労働者性判断基準の緩和、労災が「安心して働ける環境整備」の一環として、働く人々全員に適用できるように柔軟な法・制度の適用、雇用形態に中立的な労働費用システムの構築、政府が職種ごとに「標準契約書」を作り強制力を持たせるなど、踏み込んだ内容であってほしい。</p>	<p>御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、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、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。</p>
59	—	<p>フリーランスとして仕事をしているが、現実には発注元から交渉の余地のない報酬が決められ、業務内容の指示、業務遂行の監督をされ、業務完成後の検査があるため、むしろ雇用類似就業者として、労働対価を受け取るというのが現実となっている。フリーランスの労働者性の判断を幅広くしていただき、労働者性を認めてほしい。</p>	<p>御意見として承ります。</p>
60	第3	<p>2023年10月に導入予定の消費税の「適格請求書等保存方式」では、適格請求書を発行できない免税事業者からの仕入は、仕入税額控除ができないとされている。このため、免税事業者から仕入を行う事業者は、免税事業者に対して、仕入税額控除ができないことを理由に、取引価格の見直し、取引の停止、適格請求書発行事業者への登録の要求等を行うことが想定される。</p> <p>本ガイドラインで定義するフリーランスには、免税事業者が多く含まれると想定されることから、どのような行為が独禁法・下請法に抵触する可能性があるのか、一般的な考え方や想定例を本ガイドラインにおいて示すべきである。</p>	<p>御指摘の点については、今後の法運用の参考にするとともに、個別の事案ごとに的確に対処してまいります。</p>

61-1	第3	<p>「優越的地位」について、本ガイドラインでは、優越的地位の判断基準として、従来論じられてきた要素が抽象的に示されているにすぎない。法律家ではない企業の担当者でもわかるように、従来の判断基準よりも、明確かつわかりやすく記載し、具体的な事例を充実させるべきである。また、フリーランスとの関係において「優越的地位」に該当しないと考えている中小企業もいるため、注意を促す記載も必要。</p>	<p>優越的地位の判断に当たっては、フリーランスの発注事業者に対する取引依存度、発注事業者の市場における地位、フリーランスにとっての取引先変更の可能性、その他発注事業者と取引することの必要性を示す具体的事実を総合的に考慮する必要があり、多様な取引形態の存在するフリーランスとの取引において、一律に判断基準を記載することは困難です。</p> <p>なお、本ガイドラインについては、中小企業も含む発注事業者、フリーランスの方等にしっかりと届くよう周知・広報を徹底してまいります。</p>
61-2	第3	<p>「競業避止義務」について、「既にフリーランスの育成に要する費用を回収し終わったにもかかわらず、当該費用の回収を理由として、当該フリーランスに対して、一方的に競業避止義務や専属義務を設定すること。」を「優越的地位の濫用として問題となり得る想定例」に記載しているが、これでは、育成に要する費用を過大に算出し、これを回収し終わらなければ、競業避止義務を設定しても問題ないとも読めるため変更すべき。</p>	<p>御指摘の想定例の記載は、一般的に、「育成に要する費用を過大に算出し、これを回収し終わらなければ、競業避止義務を設定しても問題ない」ことを表すものではありません。</p> <p>なお、育成に要する費用を過大に算出して競業避止義務を設定する場合については、第3の3(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」において示した考え方に沿って、個別の事案ごとに判断します。</p>
61-3	第3	<p>本ガイドラインにおいては、事業者側の不作為に関する言及がなされていない。事業者側の不作為とは、例えば、芸能人が事業者である芸能事務所との契約を解除したにもかかわらず、その芸能事務所が管理しているウェブサイトから、その芸能人の肖像等を削除しないといった事例や、芸能人が芸能事務所に対して報酬の明細の開示を求めたにもかかわらず、正当な理由がなく開示されないといった事例等もある。したがって、上述のような事業者側による不作為について、不当な契約の拘束を含めて「優越的地位の濫用」に該当するか検討した上で、ガイドラインに記載されたい。</p>	<p>本ガイドラインは発注事業者とフリーランスの取引に係る業種横断的なガイドラインとなりますので、特定の業種についての一般的な考え方を具体的に記載にすることは困難です。御指摘のような場合が、優越的地位の濫用に該当するかは、個別の事案ごとに判断します。</p>

61-4	第3	本ガイドラインでは、公正取引委員会「人材と競争政策に関する検討会報告書」において記載があった「取引の相手方を欺き、自らと取引させることで競争を妨げる行為」「他の発注者が役務提供者を確保できなくさせる行為」等に関する記載が乏しく、上述の各行為に関する記載についても具体例を踏まえて加筆すべきである。	本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）を踏まえて作成しております。当該成長戦略実行計画では、「独占禁止法上の優越的地位の濫用に当たることや下請代金支払遅延等防止法上の禁止行為に当たることを明確化する」と記載されていることから、本ガイドラインでは優越的地位の濫用に当たる行為を中心に記載しております。
61-5	第1	本ガイドラインについて実効性を持たせるためには、各業種に合わせた問題行為等の記載など、事業者が問題行為をしないよう具体的な内容の記載が求められるが、本ガイドラインにおいて、各業種に合わせた記載は困難を伴うため、「●●業界における下請適正取引等の推進のためのガイドライン」のように各業種に合わせたガイドライン案の作成をすることが好ましいと考える。	御指摘の各業種に合わせた対応として、本ガイドライン冒頭（第1はじめに）に記載のとおり、業所管省庁が業種別の下請ガイドラインを改定することを求めています。
62-1	第5	使用従属性等により労働者性を判断し適用する従来の労働関係法令では、保護の対象とならない事例が増えていることに対し、「曖昧な雇用」で働く者の保護が喫緊の課題となっているという認識を、まず明らかにすべきである。その上で、「曖昧な雇用」で働く就業者の保護に向け、労働者概念の見直しも含め、保護の拡充を進めていくことを明確にすべき。	本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）を踏まえて作成しており、フリーランスとして業務を行っていても、個々の働き方の実態に基づいて「労働者」であると判断された場合には、契約形態や名称にかかわらず、労働関係法令が適用されることを明確化するものとなっております。 なお、労働者と類似した働き方をする者に対する保護のあり方等の検討については、本ガイドラインの運用状況等を注視しながら、引き続き必要な対応を行ってまいります。
62-2	第1	現在ある業種別の下請ガイドラインの改定に留まらず、フリーランスとの取引が多くなる新たな業種でのガイドラインを設けることを明記すべき。	本ガイドラインは下請取引関連に限られたものではなく、本ガイドラインだけをもって下請ガイドラインの策定が各業所管省庁において決定されるものではないため本ガイドラインへの明記には当たりませんが、新たに策定された下請ガイドラインについては同様に本ガイドラインの内容の反映を求めていきたいと考えます。

62-3	第4	<p>役務に対する適正な価格を確保することが重要であり、仲介事業者の遵守事項として著しく低い報酬や高額な手数料の徴収などは控えることを明記すべきである。</p>	<p>本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）を踏まえて作成しております。当該成長戦略実行計画では、「フリーランスの仲介事業者が取引条件の一方的変更を行う場合もあることから、仲介事業者とフリーランスの取引についても独占禁止法が適用されることを明確化する」と記載されていることから、第4で「規約の変更による取引条件の一方的な変更」を中心に記載しております。</p> <p>そして、一方的な規約の変更により、フリーランスが受け取る報酬が著しく低くなったり、支払う手数料が高額になったりする場合は、第4の2「規約の変更による取引条件の一方的な変更」に該当し得ると考えます。</p>
62-4	第5	<p>「雇用」に該当する場合の判断基準については、「曖昧な雇用」で働く就業者が労働関係法令の適用を排除され、狭い労働者概念を省庁横断的に固定化し、就業者の団結する権利を侵害する恐れがあることから、本来は削除すべき。</p>	<p>成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため本ガイドラインを作成することとされているものです。</p>
62-5	第5	<p>労働基準法上の「労働者性」判断基準および、労働組合法上の「労働者性」判断基準に関しては、複合的に判断されるものであり、個別の判断基準における労働者性の要素が弱いからといって、直ちにそれをもって労働者性が否定されるものではないことについて明記すべき。</p>	<p>本ガイドラインにおいて、各要素を総合的に勘案して判断される旨を記載しています。</p>
62-6	第5	<p>労働基準法における「労働者」の判断基準については、1985年の「労働基準研究会報告」以降見直しが行われておらず、労働組合法における「労働者」についても、2011年の「労使関係法研究会報告」以降、見直しが行われていない。特に労働基準法上の「労働者性」の判断基準に関しては、「労研報告」から35年以上が経過しており、この間の労働市場の変化、働き方の変化と多様化を踏まえれば、早急な見直しを行うことについて明記すべき。</p>	<p>御意見として承ります。</p>

62-7	第5	<p>労働基準法上の「労働者性」に係る「使用従属性」の判断基準においては、働き方の多様化の現状を鑑みれば、フリーランスの労働者性の判断においてのみ、判断基準として強調することには問題があると考え。特に以下に係る事項については、通常の労働者においても適用されていない事例等があることを留意点として明記すべきである。また、最高裁判例においては、労働者性の判断基準として「使用従属性」が必要との判示はなされていないことについても留意点として加えるべきである。</p> <p>c. 拘束性の有無（20 ページ）</p> <p>テレワークの普及により、通常の労働者においても、時間的・場所的拘束性が厳格に定められていない場合があること。</p> <p>②「報酬の労務対償性」があること（20 ページ）</p> <p>通常の労働者においても、裁量労働制や高度プロフェSSIONナル制度で働く労働者等では、一定時間労務を提供した対価としてではなく、成果に応じて賃金が支払われている場合があること。</p>	<p>御意見の点も含め、本ガイドラインにおいて、各要素を総合的に勘案して判断される旨を記載しています。</p>
62-8	第5	<p>労働基準法および労働組合法上の「労働者性」に関する判断基準のみが列挙されているが、現行法上の「労働者」に該当すれば、具体的にどのような保護を受けられ、何が可能となるのかについて、単に法律名だけでなく、特にフリーランスにおいてトラブルの多い契約条件の明示等について具体的に記載すべき。</p>	<p>御意見として承りますが、本ガイドラインにおいて、労働基準法の労働者に該当する場合には、「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る」こと、労働組合法の労働者に該当する場合には、「団体交渉等について同法による保護を受ける」ことを記載しています。</p>
63-1	—	<p>フリーランスを社会に不可欠な存在として保護すべき対象と考えるならば、労働基準法を見直し、自らを労働者とする人については、労基法上の労働者と位置付けるべき。</p>	<p>御意見として承ります。</p>
63-2	第2	<p>本ガイドラインは発注者とフリーランスの一階層間しか想定していないが、実際にはひとつの仕事を成し遂げるまでに、数多くの事業者やフリーランスが関わっている。専門性の高い人たちが数多く関わることで、より良いものが生まれるという特性があるが、重層しているからこそ、下の階層のフリーランスが不利益を</p>	<p>御意見として承ります。なお、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、資本金1,000万円以下の企業からの発注などフリーランスの保護を図る上で必要な課題について検討することとされております。</p>

		<p>被る要因も潜んでいる。下の階層になると、資本金が1,000万円以下の事業者やフリーランスが発注する側となっていることが多く、下請法が適用されないため、下請法の適用範囲拡大をしていただきたい。</p> <p>また、階層を隔てて起こり得る問題に対応するため、発注者に一定の責任と役割を義務付けるべきである。</p>	
63-3	第1	<p>「業所管省庁が業種別の下請けガイドラインを改訂し執行を強化する」では実効性に乏しく、厚生労働省に専門部署を設け、本ガイドラインが適切に運用されるためにも、書面の内容を相談できる、違法性と指摘・取り締まる、効果を調査するなどの役割を担わせてほしい。</p>	<p>御意見として承ります。なお、厚生労働省においては、昨年11月より、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁と連携し、フリーランスの方と発注者等との取引についてトラブルがあったときに相談できる相談窓口（フリーランス・トラブル110番）を設置しており、本相談窓口においては、ガイドラインの内容も踏まえて相談対応を行います。</p>
64-1	—	<p>雇用類似の保護を労働政策の課題としても検討してきた厚労省・雇用類似検討会の実態把握と課題整理を今後どう活かしていくか、ガイドラインにおいて示すべき。</p>	<p>厚生労働省で開催している「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」については、労働法令上の労働者に該当しない者であって、労働者と類似した働き方をする者に対する保護のあり方等を検討してきたものですが、一方、本ガイドラインは、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するものです。</p> <p>なお、労働者と類似した働き方をする者に対する保護のあり方等の検討については、本ガイドラインの運用状況等を注視しながら、引き続き必要な対応を行ってまいります。</p>
64-2	第5	<p>本ガイドライン案において労働者性判断基準のベースとなっている35年以上前の「労基研報告」は古くて狭く時代に合わないものとなり、その後の働き方の多様化、変容に適合しないものとなっているため、労働者性を広げる方向で抜本的に見直すべき。また、それにより、雇用類似就業者が雇用労働者と同じようなセーフティネットで守られるようにすべきである。</p>	<p>御意見として承ります。なお、労働者と類似した働き方をする者に対する保護のあり方等の検討については、ガイドラインの運用状況等を注視しながら、引き続き必要な対応を行ってまいります。</p>

65-1	—	雇用類似の保護を労働政策の課題としても検討してきた厚労省・雇用類似検討会の実態把握と課題整理を今後どう活かしていくか、ガイドラインにおいて示すべき。	厚生労働省で開催している「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」については、労働法令上の労働者に該当しない者であって、労働者と類似した働き方をする者に対する保護のあり方等を検討してきたものですが、一方、本ガイドラインは、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するものです。 なお、労働者と類似した働き方をする者に対する保護のあり方等の検討については、本ガイドラインの運用状況等を注視しながら、引き続き必要な対応を行ってまいります。
65-2	第2	フリーランスの定義について、「実店舗がなく」を残すなら、「簡易な売り場や事務所を除く」などと補足すべき。	本ガイドラインで、フリーランスの定義を示すことで、実店舗を有しない個人事業主と発注事業者との取引についても、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令が適用され得ることを改めて明確化したものです。
65-3	第5	本ガイドライン案において労働者性判断基準のベースとなっている35年以上前の「労基研報告」は古くて狭く時代に合わないものとなり、その後の働き方の多様化、変容に適合しないものとなっているため、労働者性を広げる方向で抜本的に見直すべき。	御意見として承ります。
66	第5	労働基準法における「労働者性」の判断基準について、フリーランスと言っても、それぞれの職種の働き方、仕事の特質などがあり、それらに配慮した、柔軟性のある労働者性の判断基準としてほしい。	御意見として承ります。
67-1	—	雇用類似の保護を労働政策の課題としても検討してきた厚労省・雇用類似検討会の実態把握と課題整理を今後どう活かしていくか、ガイドラインにおいて示すべき。	厚生労働省で開催している「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」については、労働法令上の労働者に該当しない者であって、労働者と類似した働き方をする者に対する保護のあり方等を検討してきたものですが、一方、本ガイドラインは、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、



			<p>下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するものです。</p> <p>なお、労働者と類似した働き方をする者に対する保護のあり方等の検討については、本ガイドラインの運用状況等を注視しながら、引き続き必要な対応を行ってまいります。</p>
67-2	第2	フリーランスの定義について、「実店舗がなく」を残すなら、「簡易な売り場や事務所を除く」などと補足すべき。	本ガイドラインで、フリーランスの定義を示すことで、実店舗を有しない個人事業主と発注事業者との取引についても、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令が適用され得ることを改めて明確化したものです。
67-3	第5	本ガイドライン案において労働者性判断基準のベースとなっている35年以上前の「労基研報告」は古くて狭く時代に合わないものとなり、その後の働き方の多様化、変容に適合しないものとなっているため、労働者性を広げる方向で抜本的に見直すべき。	御意見として承ります。
68-1	第2	フリーランスの定義について、「実店舗」「自身のスキルを活用」など、フリーランスの枠を狭めかねない表現があることから、修正すべき。	本ガイドラインで、フリーランスの定義を示すことで、実店舗を有しない個人事業主と発注事業者との取引についても、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令が適用され得ることを改めて明確化したものです。
68-2	第3	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」について、どのように遵守させるのかについて追記すべき。	本ガイドラインについて、発注事業者、フリーランスの方等にしっかりと届くよう周知・広報を図り、本ガイドラインの遵守を求めてまいります。
68-3	第5	労働者性については古くて狭いものであり、労働者性を広げる方向で抜本的に見直し、新しい「労働者性の判断基準」を策定すべき。労働者性については「白か黒か」だけでなく、中間的な存在として「グレー」部分についても労働者性を拡大解釈し、多くの	御意見として承ります。なお、労働者と類似した働き方をする者に対する保護のあり方等の検討については、本ガイドラインの運用状況等を注視しながら、引き続き必要な対応を行ってまいります。

		雇用類似就業者が安全網で守られ、雇用労働者と同じような権利保護を受けられるようになってほしい。	
69-1	—	雇用類似の保護を労働政策の課題としても検討してきた厚労省・雇用類似検討会の実態把握と課題整理を今後どう活かしていくか、ガイドラインにおいて示すべき。	厚生労働省で開催している「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」については、労働法令上の労働者に該当しない者であって、労働者と類似した働き方をする者に対する保護のあり方等を検討してきたものですが、一方、本ガイドラインは、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するものです。 なお、労働者と類似した働き方をする者に対する保護のあり方等の検討については、本ガイドラインの運用状況等を注視しながら、引き続き必要な対応を行ってまいります。
69-2	—	「安心して働ける」ための課題としてセーフティネットに言及すべき。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。本ガイドラインとは別に労災の特別加入制度の対象拡大については検討することとされています。
69-3	第5	ガイドライン案において労働者性判断基準のベースとなっている1985年「労基研報告」はその後の働き方の多様化、変容に適合しておらず、労働者性を広げる方向で抜本的に見直すべき。	御意見として承ります。
69-4	第3・第4	第3、第4について、ガイドラインがきちんと周知され、実際に守られ、発注事業者の違反によって不利益を被ったフリーランスの相談および救済、紛争解決についても実効性の高い仕組みをど	本ガイドラインについて、発注事業者、フリーランスの方等にしっかりと届くよう周知・広報を図り、本ガイドラインの遵守を求めてまいります。また、フリーランスとの取引の動向も注

		う構築するかを示すべき。	視しつつ、違反が疑われる行為に対する的確な対処に努めてまいります。
70	—	フリーランスとして主に自宅で仕事をしている人も「労働者」として認定し、労災補償や失業補償、休業補償などの権利保護を受けられるようにしてほしい。	労災保険制度については、労働者を対象とするものですが、形式上は「請負」や「委任」の契約形態となっても、実態として労働者である場合は、労災保険の対象となります。また、労働者以外の方については、業務の実態、災害の発生状況などからみて、労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい業種について特別加入できる制度があります。特別加入制度の対象業種については、引き続き要望等に応じて対象範囲についての検討を進めてまいります。
71	—	特にフリーランスの方からの意見がパブリックコメントに多数寄せられていると思うが、現場の声に耳を傾けて、フリーランスが安心して働ける社会になるように、より充実した内容のガイドラインとなることを切に望む。	御意見として承ります。
72	—	正社員、臨時雇用、フリー、と働く状況にかかわらず、労働に対する対価の差別がないよう、同一労働同一賃金としてほしい。	御意見として承ります。
73	第5	p20の「拘束性の有無」の中での指揮監督関係にあるのか否かの問題について、映画製作業の実態を踏まえると、「監督の『独断による』指示によって」であったり「『他スタッフの反対を押し切り、』監督の指示によって」など、監督の指示にやや理不尽な意味合いを持たせないと、「指揮監督関係を肯定する要素」とはならないのではないかと。	事例については、できる限り簡潔に記載すべき本ガイドラインの中で、昭和60年労働基準法研究会報告等を基に、代表例を記載したものです。
74	—	フリーランスガイドラインについて目新しさがなく、「雇用類似」の働き方をしている人たちにとっては、「労働者性」の判断基準が厳しすぎるため、保護の対象から外れるケースが増えるのではないかと。	本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用

			関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するとされたことを受けて作成されたものです。
75-1	一	全世代型社会保障検討会議第2次中間報告に示されたように、資本金1,000万円以下の企業からの発注に関する課題について、下請代金支払遅延等防止法の改正を含めた立法的対応の引き続きの検討を求める。	御意見として承ります。なお、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、資本金1,000万円以下の企業からの発注などフリーランスの保護を図る上で必要な課題について検討することとされております。
75-2	第3	「第3の2 発注時の取引条件を明確にする書面の交付に係る基本的な考え方」について、例えば、受発注双方の事業者に対し、税務上の証憑として取引条件の明示を義務化するなど、全ての発注者に対して、フリーランスとの取引内容を適切に明文化していることを確認する制度的枠組みを検討すべきである。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。
75-3	第3	第3の2脚注5について、内閣府・法務省・経済産業省が2020年6月に公表した「押印についてのQ&A」などにも言及し、より積極的にデジタルの手段を示すべき。	脚注5で、取引当事者間であらかじめ取り決めた取引条件を明確にする手段の一つとして、電子メール等の電磁的記録を用いる場合を記載しております。また、第3の2で「下請法の書面の交付に当たっては、フリーランスが事前に承諾し保存する前提であれば、電磁的方法による交付も認められている。その際、親事業者が、クラウドメールサービスやオンラインストレージサービス、ソーシャルネットワークサービスといったオンラインサービスを用いて書面を交付することも可能である」と記載しております。このように、本ガイドラインでは取引条件を明確にする手段として電磁的方法による場合を示しております。
75-4	別添	契約書のひな型例の、※1の例6の単価の表示においても、その他の例と同様「(消費税等除く)」を付記すべき。また、※6の単価の表示においても、その他の例と同様「(消費税等除く)」を付記すべき。	御指摘を踏まえ、※1例6及び※6について「(消費税等を除く)」を追記します。

75-5	第3	映像業界等優越的地位の濫用が散見される産業においては、フリーランスにとって責任のない事由によってフリーランスの負担するコストが見込を超過するとき、フリーランスに対する報酬の増額を行わない場合には、原則として「優越的地位の濫用」の行為類型にあたるということを明記すべき。	御指摘のような事例が、第3の3(2)で記載している「契約で定めた報酬を変更することなく、役務等の仕様を変更するなど報酬を実質的に減額する場合」や同(3)の想定例で記載している「自己の要請に基づいて、フリーランスが、複数回に及ぶ打合せへの出席、人員の手配、他の発注事業者との取引で使用することが困難である新たな機材・ソフトウェアの調達や資格の取得を行うことになるなど、役務等の提供に必要な費用が増加するため、報酬の引上げを求めたにもかかわらず、かかる費用増を十分考慮することなく、一方的に従来の報酬と同一の報酬を定めること」に該当すれば、「報酬の減額」や「著しく低い報酬の一方的な決定」として独占禁止法上問題となり得ます。
76	第3	第3の3(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」について、フリーランスに対しての契約面に際して、秘密保持義務以外にも、禁止事項として必要以上の禁止事項を設け、契約違反となるケースなども多く存在しており、考慮対象に追加すべきではないか。	第3の3(12)「その他取引条件の一方的な設定・変更・実施」で、「前記(1)から(11)までの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、若しくは変更し、又は取引を実施する場合に、当該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となるときは、優越的地位の濫用として問題となる(独占禁止法第2条第9項第5号ハ)」と記載しております。
77-1	-	フリーランスを定義したのであれば、それに必要な法令を新たに準備すべきである。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画(令和2年7月17日閣議決定)において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。

77-2	—	独占禁止法の適用については公正競争阻害性判断が前提にあるため適用が困難であり、公正取引委員会の体制からして、指導や調査、命令などが全く追いつかないと考えられる。また、曖昧なガイドラインでは環境整備をしたとは全くいえない。	御意見として承ります。
77-3	第3	公正競争阻害性では、市場支配性をどのように考えるか、役務・業務ごとに明示すべきである。	本ガイドラインは発注事業者とフリーランスとの取引に関する業種横断的なものであり、様々な役務・業務ごとに考え方を記載することは困難です。
77-4	第3	契約書がなかったとしても、オンライン上での指示が記録されていれば、契約内容となることをより明確にすべきである。	オンライン上での指示が契約内容となるか否かは個別の事案ごとに判断されるものであり、本ガイドラインで一義的に記載することは困難です。
77-5	第3	「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」が明らかにされたことは評価に値するが、判断者がいなければ紛争解決にも被害回復にもならないため、公正取引委員会の下に簡易の紛争解決機関が必要である。	御意見として承ります。
77-6	第4	仲介事業者こそが優越的地位の濫用を行う危険性の高い事業者であり、不公正取引の類型を明らかにして、厳しい罰則・罰金を科すことが必要である。	第4の2で「規約の変更による取引条件の一方的な変更」という仲介事業者の行為類型が優越的地位の濫用として問題となり得ることを明確化しております。
77-7	第5	労働基準法上の労働者該当性について労働者概念を拡張すべきである。また、経済的弱者である勤労者の団結権・団体交渉権は憲法第28条保障されており、優越的地位のある事業者に対しては、解釈により広く認める必要がある。	御意見として承りますが、本ガイドラインにおいては、労働組合法における「労働者」には、「相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉による保護が図られるべき者が幅広く含まれると解される」ことを記載しています。

77-8	別添	<p>契約書のひな型について、「発注単価の明示」「約款部分のひな型への記載」「諸経費が発注者都合で増加した場合は発注者負担であることを明示」「発注者の都合やどちらに責がない場合の遅延について減額されないことの明示」「報酬未払いの場合の遅延損害金の記載」「ADR を紛争解決に用いる場合の規定の記載」をすべきである。</p>	<p>フリーランスに利用していただきやすいひな型との観点から分量も可能な限り少なくして内容を定めており、現状のままとしますが、単価の明示については「※6報酬の額について」で読み取る事が可能であり、諸経費の発注者負担については「※諸経費は、甲の負担とする」で読み取る事が可能など、相当程度柔軟に読み込めるものとなっています。</p>
78	—	<p>義務違反での罰則や業務停止命令など企業側が自分にとって不利になる状況をつくらない限り解決には繋がらない。業務委託側が訴えなくても良い制度を作してほしい。</p>	<p>御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。</p>
79	—	<p>現況は、労働者の定義すら固まっていない状態にあり、雇用契約の「雇用」という名称さえ消えれば、大半の雇用契約が「事業者」扱いされるひどいものになっている状況の改善を図るべきであり、労基法9条の定義を反映した労働行政を実現すべき。</p>	<p>御意見として承ります。なお、フリーランスとして業務を行っていても、個々の働き方の実態に基づいて「労働者」と判断された場合には、契約形態や名称にかかわらず、労働関係法令が適用されることとなっており、労働基準監督署においては、そういった場合については、発注者に対して、労働基準法を遵守した対応をするよう指導、助言等を行っています。</p>
80-1	第5	<p>本ガイドラインに、「労働者性の判断基準」を抜本的に見直すことを明記すべき。また、本ガイドラインの「第5」以降の「判断基準」は暫定的なものであることを明記すべき。</p> <p>また、「第5」の「2 労働基準法における「労働者性」の判断基準」について、「○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」を「○報酬が、「労働」の対価として支払われているかどうか」とすべきではないか。</p> <p>さらに、「第5」の3の(1)の「①「指揮監督下の労働」であること」について、「指揮監督」の概念・内容について、多様な働き方に即したものとすべき。</p>	<p>御意見として承ります。</p>

80-2	第5	「第5」の3の(1)の「②「報酬の労務対償性」があること」について、報酬が時間給など労働時間をベースにしていらないからと言って、労働者性を否定すべきではないのではないか。	事例については、できる限り簡潔に記載すべき本ガイドラインの中で、昭和60年労働基準法研究会報告等を基に、代表例を挙げたものです。
80-3	第5	労働者性については古くて狭いものであり、労働者性を広げる方向で抜本的に見直し、新しい「労働者性の判断基準」を策定すべき。労働者性については「白か黒か」だけでなく、中間的な存在として「グレー」部分についても労働者性を拡大解釈し、多くの雇用類似就業者が安全網で守られ、雇用労働者と同じような権利保護を受けられるようになってほしい。	御意見として承ります。なお、労働者と類似した働き方をする者に対する保護のあり方等の検討については、本ガイドラインの運用状況等を注視しながら、引き続き必要な対応を行ってまいります。
81	—	フリーランスとは、特殊技能で著しく高い報酬を得る人のことではなく、責任逃れをしたい使用者にいいように搾取されている雇用類似がほとんどであり、35年も前の事務職正社員をモデルとした労働者性の考え方を捨て、ガイドラインの記述を改めるとともに、2020年代の多様な働き方をオールカバーする、誰一人取残さないセーフティネットを構築することこそ、誰もが安心して働ける持続可能な社会ではないか。	御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成することとされているものです。本ガイドラインとは別に労災の特別加入制度の対象拡大については検討することとされています。
82	—	フリーランスとは、他の企業体としての労働者ではなく、労働者とされたいとも思っていない、独立決定権を持ち、独立会計を行う独立個人企業であり、法人は含まれないとすべき。またそれに即してガイドラインの内容も改めるべき。	御意見として承ります。フリーランスの定義については、御意見にもあるとおり、個人が株式会社等の法人を設立して代表者に就任し、従業員を雇わず、当該法人として発注者から業務を受託する形態が見られるところであり、法人形態の有無にかかわらず、個人で仕事をする場合についての保護の必要性は考えられることから、定義において、法人形態をとって個人で仕事を一人社長も含めています。
83-1	—	ハローワーク内にフリーランスに必要な知識を相談できる場所を設け、ハローワークで配架しているパンフレット等にも、フリーランスと労働者の契約の違いによる補償の内容の違い、デメリットとメリットをしっかりと記載して、フリーランスと労働者のどち	フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについては、昨年11月より、フリーランスの方と発注者等との取引についてトラブルがあったときに相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）を整備し、フリーランスの方々の相談対応を行っ



		<p>らを自分の生活に合わせて選んでいくのかを考えられる資料を作っていたかどうかをお願いしたい。</p>	<p>ているところです。引き続き、相談窓口の運営・周知に努めてまいります。なお、今後、本ガイドラインについては、分かりやすく解説したリーフレットを作成することとしています。</p>
83-2	—	<p>偽装請負とならないよう、一番最初のみでなく、仕事の内容や案件が変わる毎に契約書を作ることを義務として頂きたい。知識がなければいくらかでも安く買い叩けるという構造を生み出さないようにしてほしい。</p>	<p>第3の2で「優越的地位の濫用となる行為の誘発を未然に防止する」という意味において、発注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、発注事業者が当該書面を交付しないことは独占禁止法上不適切である。なお、下請法の規制の対象となる場合で、発注事業者がフリーランスに対して、下請事業者の役務等の提供内容、下請代金の額、支払期日及び支払方法その他の事項を記載した書面を下請事業者に交付しない場合は、下請法第3条で定める親事業者の書面の交付義務違反となる」と記載しております。</p>
83-3	—	<p>労災等のセーフティネットを整備してほしい。</p>	<p>労災保険制度については、労働者を対象とするものですが、形式上は「請負」や「委任」の契約形態となっても、実態として労働者である場合は、労災保険の対象となります。また、労働者以外の方を対象とする特別加入の対象範囲等については、業務の実態、災害の発生状況などからみて、労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい業種を対象としているところですが、引き続き要望等に応じて対象範囲についての検討を進めてまいります。</p>
84-1	—	<p>ガイドラインではフリーランスを”労働者性の高いフリーランス”と”事業者性の高いフリーランス”の2種類に分類し、労働者性の高いフリーランスの保護とともに、事業者性の高いフリーランスについては、更に社会的地位の向上、事業拡大の支援も目的とすることで、今後の多様な働き方の拡大に繋がるような内容とする必要がある。</p>	<p>御意見として承ります。なお、本ガイドラインは、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）において、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため作成するとされているものです。</p>

84-2	第 5	IT 業界の実態に即した「指揮命令関係」や「使用従属性」、「事業者性」、「労働者性」等の記述としてほしい。	事例については、できる限り簡潔に記載すべき本ガイドラインの中で、昭和 60 年労働基準法研究会報告等を基に、代表例を挙げたものです。
------	-----	---	--