

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行令（案）」等
に対する意見の概要及びそれに対する考え方

意見募集期間：令和 6 年 4 月 12 日（金）～同年 5 月 11 日（土）
案件番号：110300040
提出意見数：114 件

- ※ 今回の意見募集の対象は「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「本法」といいます。）に関する次の 6 案です。今回多くの御意見をお寄せくださいました皆様の御協力に厚く御礼申し上げます。
- ・ 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行令（案）」（以下「施行令」といいます。）
 - ・ 「公正取引委員会関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則（案）」（以下「規則」といいます。）
 - ・ 「厚生労働省関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則（案）」（以下「省令」といいます。）
 - ・ 「特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び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に関して適切に対処するための指針（案）」（以下「指針」といいます。）
 - ・ 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方（案）」（以下「解釈ガイドライン」といいます。）
 - ・ 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律と独占禁止法及び下請法との適用関係等の考え方（案）」（以下「執行ガイドライン」といいます。）
- ※ 「意見の概要」については、基本的に、提出された意見の表記を維持していますが、各案の名称を明確化の観点から編集している場合があるほか、意見提出者名等が特定され得る部分、事業者の秘密に関する部分及び長文の御意見等について一部割愛した部分を「●●●」、「【略】」とするなどの編集を行っています。

1 全体、本法の総則（本法第1章関係）等に関する意見の概要及びそれに対する考え方

(1) 案全体関係

No.	関係項目等	意見の概要	考え方
1-1-1	—	本法の「目的」（本法第1条）は、「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」となっている。しかし、この目的にそぐわない条項が散見される。【略】この「目的」の実現という視点での指針作りや行政対応（運用）を要望する。	本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。
1-1-2	—	出版・WEB業界のフリーランスは、「就業者」と「著作権者」の両方の顔を持っている。解釈ガイドラインにおいても「著作権」について触れている部分が多々あり、おおむね妥当な記述であると考えます。ただ、実際の契約締結や取引の場面では、発注者とフリーランスとの間には権力勾配があることに留意し、著作権法の趣旨が阻却されることのないように、著作者としての権利がきちんと守られるように、という視点での指針作りや行政対応（運用）が望まれる。とりわけ、「著作者人格権」は解釈ガイドラインには出てこないが、著作者の命や尊厳にかかわる権利である。こうした点にも配慮した対応を要望する。	御意見として承ります。また、本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。
1-1-3	—	全体的に見て、この法律は現場にいるどなたの意見を参考にされて作られたのでしょうか。 あまりに想像に欠ける、現場の実態を知らない状態なように思います。 部分的にはフリーランスを守るように「見える」ところもありますが、企業側にあらかじめ「これはするな」とものすごく細かい禁止事項を教えることで結局はフリーランスを使わなくする法に見えます。 本気でフリーランスという働き方を守るのであれば、再考してほしいです。	御意見として承ります。

1-1-4	—	<p>フリーランスの保護とフリーランスへの発注の萎縮のバランスがとられた内容となっており、賛成する。</p> <p>なお、実際に、本法に基づく運用がされていくためには、本法の周知が不可欠である。フリーランス・事業者双方に対し、わかりやすい形での周知を徹底されたい。</p>	<p>賛同の御意見として承ります。今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>
1-1-5	—	<p>フリーランスの権利が守られるとのこと、とても嬉しいです。</p>	<p>賛同の御意見として承ります。</p>
1-1-6	—	<p>政府・関係省庁においては、フリーランス法の成立に伴い、政令、法律施行規則や指針についての検討を進められてきたことに、フリーランス保護を求めてきた労働組合として、感謝します。</p>	<p>賛同の御意見として承ります。</p>
1-1-7	—	<p>舞台芸術産業においては、本法律で「特定受託事業者」と定義されるいわゆるフリーランス事業者が、出演者・スタッフに限らず多く参画することで成り立っている状況があります。このフリーランス事業者が業務に安定的に従事することができる就業環境の整備を図り、それをもって国民経済の健全な発展に寄与するという本法律の目的には全面的に賛同致します。</p> <p>その上で、本法律の厳格・形式的な遵守が求められる余り、受発注に於いて発注事業者とフリーランス事業者双方にとって非現実的な不都合が生じたり、翻って特定のフリーランス事業者が受注を躊躇するようなことがあることは望むところではありません。</p>	<p>賛同の御意見として承ります。</p>
1-1-8	—	<p>本法第5条第1項の政令で定める期間は一月、本法第13条第1項の政令で定める期間は六月とされているが、今後の運用実態を踏まえ、期間の設定に問題が見られた場合には、再検討されたい。</p> <p>理由</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>

		それぞれの規制の対象となるべき期間については、実際に運用が開始された後に、適切性が実証されていくことから、運用開始後に期間の設定に問題が見られた場合には、再検討すべきと考える。	
1-1-9	—	<p>翻訳料は語数、字数、行数あたりで計算されます。中堅だと1時間当たり200語訳せると言われていますが、単価は1語8円などが主流で、時給が2000円を切るような設定を翻訳会社がしています。機械翻訳の修正をするポストエディット業務は1語4円まで下げられています。単価が数円単位のため、値上げ交渉が難しい上、機械翻訳で値下げしろという企業の圧力は、孫請けである個人事業主が対抗できるものではありません。グリーン購入やサプライチェーン全体に配慮する、という企業の記事を訳している翻訳者が、低単価にあえいでいるのです。</p> <p>国の最低時給は超えていると言われますが、フリーランスは健康保険も自前、年金も会社員に比べて不利な条件であり、コンスタントに仕事があるわけでもありません。時給2千円、3千円でないと健康で文化的な生活は送れないのです。</p> <p>フリーランスの単価について、給与者の最低時給のように、最低料金例を設定することはできないでしょうか。また、健康保険や年金への配慮はないのでしょうか。</p>	<p>御意見として承ります。</p> <p>なお、事業者間取引における契約自由の観点からは、事業者間取引に対する行政の介入は最小限にとどめるべきであるということに加え、発注事業者が義務履行に係る負担を避けようとして特定受託事業者と取引することを避ける発注控えが生じる可能性があること等から、規制内容はできるだけ限定することが適当であると考えます。さらに、特定受託事業者の役務や成果物は様々であることから、一律の最低報酬を定めることは困難であるとも考えられます。したがって、本法においては、最低報酬に係る規制を盛り込んでおりません。</p>
1-1-10	—	<p>○法律・条例等は、大きなビルのような「一つの場所で、長期間にわたり工事がおこなわれている」ことを前提に作られているようで、中小企業の工事で、日々、場所が変わる仕事には、運用に無理があるので、日々場所が変わる仕事をするような法律・条例を考えてほしい。</p> <p>○昔は「この業種の人工はいくら」と積算し、工賃を決めて算出して</p>	

		<p>「工賃＝人件費」であったが、今は「工賃＝商品」となり、当然値下げ対象になっている。</p> <p>ア) 今は「材料・工賃・安全・廃材・交通費・経費」で入札が有り、合計で比較される。安全・廃材は本来下げることが出来ないし、「材料・工賃・交通費・経費」で費用を下げる必要があるが、今は物価高騰で材料の価格・交通費を下げることは出来ないで、「工賃・経費」を下げるしかなく、当然、工賃である各業種の業者にしわ寄せが行くことは明白である。</p> <p>これでは、ものづくりをおこなう「職人」は育たない。</p> <p>●対策：工数は検討して良いが、職種毎の最低、工賃を決める必要あり。現在、大手を中心に賃上げが進んでいるが、このような職種にも配慮する必要あり。</p>	
1-1-11	—	<p>業務委託の形式をとりつつも、実態として使用従属関係があると認められる場合は、本法ではなく、労働基準法等の労働法の適用があることを確認したい。</p>	<p>御理解のとおりです。業務委託や請負等の契約の名称にかかわらず、労働基準関係法令の適用については、実態を勘案して総合的に判断しており、実質的に「労働者」と認められる場合には労働基準関係法令が適用されます。</p>
1-1-12	—	<p>業務委託の相手方が海外に居住しており、委託する業務が主に海外で行われる場合、本法の適用はないと考えてよいか。</p>	<p>国又は地域をまたがる業務委託については、その業務委託の全部又は一部が日本国内で行われていると判断される場合には、本法が適用されます。</p>

※ 上記のほか、規則制定文、第5条第2項第2号及び附則の各規定について修辭上の御意見があったところ、御意見を踏まえ修正しました。

(2) 本法第2条関係

No.	関係項目等	意見の概要	考え方
	特定受託事業者（本法第2条第1項）（総論）		

1-2-1	<p>解釈ガイド ライン第1 部1</p>	<p>「法人であって、一の代表者以外に他の役員（…）がなく」の記載は、「法人であって、一人の代表者以外に他の役員（…）がなく」と記載し、「一」とは役員の数である旨を分かりやすく記載するか、周知資料等において明示すべきである。</p> <p>理由 解釈ガイドラインは、フリーランスや中小企業等、法律やそのガイドライン等に不慣れな者も多く参照することが見込まれるが、「一の代表者」との記載が「一人の代表者」を意味することは、法律等に不慣れな者には容易に理解できない。定義条項は本法の適用対象を画するものとして非常に重要であるから、この点は分かりやすく明記すべきと思料する。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
1-2-2	<p>解釈ガイド ライン第1 部1</p>	<p>本法上の「代表者」とは、自然人を指し、法人は含まれない旨を解釈ガイドライン上に明示すべきである。</p> <p>理由 本法には、「代表者」の定義が存在しない。文言だけを見れば、「代表者」とは法人を代表する権限を有する者を指すように思われる。株式会社や一般社団法人等であれば、法人を代表するのは自然人しかいないが（会社法331条1項1号、349条、一般法人法65条1項1号、77条等）、合同会社その他の持分会社は、法人であっても代表権を持つことができる（会社法598条参照）。そこで、「代表者」とは法人を含むのか、それとも自然人に限られるのかが問題となる。 本法は、法人フリーランスにおけるその「代表者」を「特定受託業務従事者」に含めて定義し（2条2項）、法人フリーランスにおいて妊</p>	<p>本法上の「代表者」は自然人のみを指し、法人である代表者は含まないことは御理解のとおりですが、条文の記載から明らかであるため、原案どおりとします。</p>

		<p>娠、出産、育児、介護という事象が生じると想定される者としての「代表者」(13条)、ハラスメントの被害者となりうる者としての「特定受託業務従事者」と「代表者」(14条)など、自然人を対象とすることを前提としているように見える。</p> <p>立案担当者も、「特定受託事業者」とは別に「特定受託業務従事者」という語を設け、個人フリーランスにおける個人と、法人フリーランスにおける唯一の「代表者」を意味するものとして定義したことについて、『特定受託事業者』という属性を有する自然人であることを示す」ためにこの定義を設けた旨明言しており【略】、「代表者」が自然人であることを当然の前提にしている。</p> <p>そもそも、本法は、「個人」であるフリーランスと、従業員を使用して「組織」として事業を行う発注者の間の、「個人」対「組織」の交渉力や情報収集力の格差に着目して規制を設けるものである。このことは、本法1条が、「働き方」の多様化に注目し、「個人」が業務に従事することを想定していることにも表れている。かかる趣旨からすれば、フリーランスは、生身の自然人が自らの労働力のみによって生計を立てるという意味での「個人」でなければならない。</p> <p>したがって、本法上の「代表者」は、自然人のみを指し、法人である代表者は含まないと解するのが自然である。解釈ガイドラインにおいて、「代表者」とは自然人に限られる旨明示すべきである。</p>	
<p>特定受託事業者の定義（事業者）</p>			
<p>1-2-3</p>	<p>解釈ガイドライン第1部1</p>	<p>「なお、事業者とは、商業、工業、金融業その他の事業を行う者をいう」とありますが、NPO法人や一般社団法人等の非営利団体は含まれるのでしょうか？これらの非営利団体においても、介護事業などの収益事業を行う団体と、収益事業を行わない団体がありますが、収益事</p>	<p>NPO法人や一般社団法人等の非営利団体であっても、事業を行っていれば「事業者」に該当します。</p>

		業を行わない団体も「事業者」に含まれるのでしょうか？何らかの形で明記をお願いいたします。	
1-2-4	解釈ガイドライン第1部1	<p>「特定受託事業者」の範囲に関して、『特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方（案）について（概要）』3頁において、『「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、①個人であって、従業員を使用しないもの…である。なお、「事業者」とは、商業、工業、金融業その他の事業を行う者をいう。』とされている。</p> <p>この点、いわゆるアフィリエイトビジネスのような、不特定多数の個人が SNS に行った投稿を経由して事業者へ売上が生じた場合に、事業者から報酬を受け取ることができるような建付けの場合、一般消費者は「事業者」には該当しないことから、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の適用はないという理解でよいか。</p>	アフィリエイトビジネスであっても、業務委託の相手方である事業者であって、個人であって、従業員を使用しない場合は「特定受託事業者」に該当し、特定受託事業者に業務を委託している場合には、本法の適用対象となります。
特定受託事業者の定義（従業員）			
1-2-5	解釈ガイドライン第1部1(1)	<p>企業Aが、他の別の企業Bの従業員に「業務委託」（本法第2条第3項）を行うケースを想定する（但し、当該「業務委託」は当該従業員の所属している企業Bと無関係であることを前提とする）。この場合、当該個人が企業Bに所属しているとしても、当該個人は、「個人であって従業員を使用しないもの」（本法第2条第1項第1号）に該当するという理解でよいか？</p> <p>（質問の趣旨）</p> <p>質問の趣旨としては、現在、一般企業では従業員による副業が盛んなように見受けられるが、ある企業Aが、他の企業Bに所属している個人に「業務委託」を行う場合であっても本法が適用されると理解してよいか、明確にしたい趣旨である。</p>	特定の事業者との関係において従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から「業務委託」を受けている場合には、「特定受託事業者」に該当し得ます。

1-2-6	解釈ガイド ライン第1 部1(1)	弁護士が弁護士を雇用するという例もございます。この場合、被用者側の弁護士が、使用者弁護士以外から事件を受任する場合は、特定受託事業者になるという理解です。現在副業が奨励されており、自らは従業員を使用しない会社員等が業務を受託する例が増えていますが、この場合も特定受託事業者となることについて、広く注意喚起をするために、何らかの形で明記をお願いいたします。	
1-2-7	解釈ガイド ライン第1 部1(1)	「従業員を使用」(本法第2条第1項)の文言についてであるが、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方(案)」(別紙5)第1部の1(1)には「従業員を使用」の定義について、「1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ…継続して31日以上雇用されることが見込まれる労働者…を雇用することをいう」とある。この記載ぶりからすれば、例えば、従業員が存在する法人Aにおいて、法人A代表者Bが従業員を指揮命令する立場にあるとしても、従業員は法人Aの代表者Bと雇用関係にあるのではなく、法人Aとの間で雇用関係にある場合、当該法人Aの代表者Bは「従業員を使用」という文言に該当することはないと理解してよいか?	御理解のとおりです。
1-2-8	解釈ガイド ライン第1 部1(1)	「(1)従業員を使用」の説明に「家内労働者」の言及があってもよいと考える	「家内労働者」は労働基準法に規定する「労働者」ではありませんので、本法の「従業員」には該当しません。なお、本法の「特定受託事業者」には、「家内労働者」も含まれるため、家内労働者の取引については、引き続き家内労働法が適用されるとともに、業種横断的に共通する最低限の規律としての性質を有する本法も適用されます。
1-2-9	解釈ガイド ライン第1	例えば、イラストレーター(A)が、その補助として別のイラストレーター(B)に一部業務を委託等していた場合、当該別のイラストレ	御理解のとおりです。 なお、業務委託契約という名称でその業務を実施してい

	部 1 (1)	<p>ーターが雇用契約に基づき当該業務を履行していた場合には、当該イラストレーター（A）は「特定受託事業者」ではなくなり、他方、業務委託契約に基づき当該業務を実施していた場合、当該イラストレーター（A）は「特定受託事業者」となるとの理解でよいか。この場合における別のイラストレーター（B）が「従業員」に該当するか否かは実質的に判断されるとの理解でよいか（その結果、最終的には裁判所により判断される事項との理解でよいか。）。</p>	<p>る者が「労働者」に該当するかについては、例えば、労働基準関係法令の違反が疑われる場合には、都道府県労働局において、業務委託や請負等の契約の名称にかかわらず、実態を勘案して総合的に判断しており、実質的に「労働者」と認められる場合には労働基準関係法令が適用されます。</p>
<p>特定受託事業者該当性（従業員の変動、契約の更新の場合）</p>			
1-2-10	<p>解釈ガイド ライン第 1 部 1 (1)</p>	<p>個人事業主等が従業員一人を雇用していた場合において、当該従業員が突然退職し、従業員が不在となった場合、その時点から、特定受託事業者該当することとなるとの理解でよいか。その場合、その時点から、委託者は特定委託事業者となり、「特定委託事業者に求められる事項」等の法令が要請する義務を履践することとなり、例えば、本法令に準拠した書面等の交付等の必要が生じるとの理解でよいか。また、規則第 1 条第 1 項第 2 号にて定める「業務委託をした日」とは、特定委託事業者となった日からとなるのか、それとも当初の業務委託時となるのか。</p> <p>さらに、当該特定受託事業者がその後従業員を雇用するに至った場合には、当該時点からは「特定受託事業者」ではなくなり、それゆえ、発注者も「特定委託事業者」でなくなり、「特定委託事業者に求められる事項」等の遵守義務がなくなるとの理解でよいか。</p>	<p>発注時点で、受注事業者が「特定受託事業者」に該当しない場合、その業務の委託には、本法の規定は適用されません。発注の後に、受注事業者が「特定受託事業者」の要件を満たすようになった場合も同様です。</p> <p>発注時点で、発注事業者が「業務委託事業者」に該当するものの「特定業務委託事業者」に該当しない場合、当該業務委託には、本法の規定のうち「業務委託事業者」を対象とする規定のみが適用され、「特定業務委託事業者」を対象とする規定は適用されません。発注の後に、発注事業者が「特定業務委託事業者」の要件を満たすようになった場合も同様です。</p> <p>発注時点で、発注事業者が「特定業務委託事業者」に該当していたものの、本法上問題となり得る行為があった時点では「特定業務委託事業者」に該当していなかった場合には、当該発注事業者は「業務委託事業者」の義務違反については勧告（行政指導）や命令（行政処分）の対象となりますが、「特定業務委託事業者」のみの義務</p>
1-2-11	<p>解釈ガイド ライン第 1 部 1 (1)</p>	<p>「従業員を使用」していることの判断基準時はいつか。すなわち、発注時は使用していたが、委託業務の処理中、または納品後から支払日の間等の契約終了までのプロセスにおいて、当該従業員の退職または解雇等により使用しなくなった場合は、本法第 3 条第 1 項や同第 5 条</p>	

		の各義務は適用されるのか。	違反については、勧告（行政指導）や命令（行政処分）の対象となりません。
1-2-12	解釈ガイドライン第1部1(1)	<p>業務委託契約の締結時点では、発注相手はフリーランスではなかった（従業員を使用していた等）が、契約期間の途中でフリーランスになった場合には、本法の適用関係はどうなるのか。</p> <p>例えば、給付内容等の明示を行っていなかった場合、契約期間の途中で（相手がフリーランスになった時点で）明示が必要になるのか。</p> <p>また、例えば役務等の提供を行ってから60日後に、発注相手がフリーランスになった場合には、当日中に報酬を支払わないと、法違反になるのか。</p> <p>また、発注相手に、契約期間の途中からであってもハラスメント対策の履行を求めることができるのか。</p> <p>いずれの場合においても、途中から本法の義務履行が求められる場合には、フリーランスとしての要保護性が生じる面がある一方で、意図的に他人の「使用」を止めることによるフリーランス側の権利濫用も懸念されるところであり、慎重かつ明快な解釈の提示が示されるところであり、行政の考え方を示すべきである。</p>	
1-2-13	解釈ガイドライン第1部1(1)	<p>業務委託の相手方が発注時点で特定受託事業者でない場合、当該相手方が契約期間の途中で特定受託事業者該当することになったとしても、本法の適用はないと考えてよいか。</p>	
1-2-14	解釈ガイドライン第1部1(1)	<p>特定業務委託事業者の定義との関係で、業務委託契約の時点では、発注者は従業員を使用していなかったが、契約期間の途中で従業員を使用し始めた場合には、本法の適用関係はどうなるのか。</p> <p>例えば、給付内容等の明示を行っていなかった場合、契約期間の途中で明示が必要になるのか。</p> <p>また、例えば役務等の提供を行ってから60日後に、従業員を使用し</p>	

		<p>始めた場合には、当日中に報酬を支払うことが必要になるのか。</p> <p>また、例えば契約期間の途中からであってもハラスメント対策を履行することが必要になるのか。</p> <p>このあたりについても、行政の考え方を示すべきである。</p>	
1-2-15	<p>解釈ガイドライン第1部1(1)</p>	<p>契約が自動更新される場合にも、当初の発注時点で特定受託事業者でない場合、自動更新時に特定受託事業者該当することになったとしても本法の適用はないと考えてよいか。</p>	<p>業務の委託に係る契約が更新される場合（自動更新の場合を含みます。）、改めて業務委託があったものと考えます。そのため、更新後の業務の委託が「業務委託」に該当する場合であって、受注事業者が「特定受託事業者」に該当するときは、当該更新後の業務委託には本法が適用されます。また、更新時点で、発注事業者が「業務委託事業者」又は「特定業務委託事業者」のいずれに該当するかによって、更新後の業務委託において当該発注業者に適用される本法の規定が定まります。</p>
<p>特定受託事業者該当性（確認方法等）</p>			
1-2-16	<p>解釈ガイドライン第1部1(1)</p>	<p>「特定受託事業者」について該当性の確認手法ならびにその手続きについて記載が無く、原案に付記頂きたい。</p> <p><詳細></p> <p>【略】</p> <p>・「従業員を使用」（本法第2条第1項第1号）とは、下請法における資本金のように客観的に確認する方法がなく、業務委託の相手方からの申告により確認すべきものと理解しているが、当該理解で問題ないか。</p> <p>・確認方法は、業務委託の相手方にメール等で問い合わせる回答してもらう方法で問題ないか。その他に適切な確認方法があれば例示いた</p>	<p>発注事業者が「特定業務委託事業者」に該当するか、又は受注事業者が「特定受託事業者」に該当するかを確認しようとする場合には、発注事業者や受注事業者にとって過度な負担とならず、かつ、記録が残る方法で確認することが望まれます。具体的には、例えば、電子メールやSNSのメッセージ機能等を用いて相手方に確認する方法などが考えられます。</p>

		だきたい。	
1-2-17	解釈ガイド ライン第1部1(1)	<p>特定受託事業者には法人も含まれるとされているが、発注者からは、発注相手が一人法人であるかどうかを外形的に確認する術がなく、また発注相手の自己申告に任せるとしても、それを信頼できる根拠がない。</p> <p>この点、過剰な確認を双方に求めることはデメリットも大きいと思われるが、どのような確認方法が考えられるか、行政の考え方を示すべきである。</p>	
1-2-18	解釈ガイド ライン第1部1(1)	<p>特定業務委託事業者の定義との関係で、発注者が「従業員を使用する」事業者であるかどうかは、受注者であるフリーランス側からはどう確認し、どう本法上の義務履行を求めていくのか。特に、発注者が「従業員を使用」しているかどうかは外形上は必ずしも明らかではなく、また発注者の自己申告に任せるとしても、それを信頼できる根拠がない。</p> <p>この点、過剰な確認を双方に求めることはデメリットも大きいと思われるが、どのような確認方法が考えられるか。行政の考え方を示すべきである。</p>	
1-2-19	解釈ガイド ライン第1部1(1)	<p>・【略】 特定受託事業者において役員や従業員の状況を正確に把握することは困難であり、特定受託事業者からの申告に基づき判断するほかない。申告内容に誤りがあった場合、特定業務委託事業者が本法違反を問われるものではないとすべきである。</p> <p>・【略】 初回の業務委託時に特定受託事業者に該当しなかったが、その後の従業員の退職等により該当することとなったとしても、特定業務委託事業者において把握することは困難である。そのような場合においても、例えば毎年1回程度、特定受託事業者に該当するかのヒア</p>	<p>発注事業者が、受注事業者から「役員」や「従業員」の有無について事実と異なる回答を得たため、当該発注事業者が本法に違反することとなってしまった場合であっても、当該発注事業者の行為については是正する必要があります。また、指導・助言（行政指導）は行うことがあります。また、勧告（行政指導）や命令（行政処分）を直ちに行うものではありません。</p> <p>なお、特定業務委託事業者において、定期的に受注事業</p>

		リングを行ってれば、特定業務委託事業者が本法違反を問われるものではないとすべきである。	者が「特定受託事業者」に該当するかを確認する義務はありませんが、「従業員」の有無は形式的に判断されません。そのため、受注事業者の「従業員」の有無について、業務委託をする時点で確認するほか、給付の受領、報酬の支払、契約の更新等のタイミングなど、発注事業者に本法上の義務が課される時点でも適宜確認することが望まれます。
1-2-20	解釈ガイドライン第1部1(1)	発注者には、法人である特定受託事業者が一人法人であるか否かを確認・調査をする義務があるのか、確認・調査をせず、また相手が一人法人であることをうかがわせる外形もなかったが、実際には一人法人であった場合などであっても、法違反を問われることになるのか、行政の考え方を示すべきである。	
1-2-21	解釈ガイドライン第1部1(1)	業務委託契約の締結時点では、発注相手がフリーランスであるとの認識がなく、契約期間の途中又は終了後に発注相手がフリーランスであることを認識した場合には、本法の適用関係はどうなるのか。 例えば、給付内容等の明示を行っていなかった場合、契約期間の途中で明示が必要になるのか。また、終了後の認識である場合には終了後であっても明示が必要になるのか。 このあたりについても、行政の考え方を示すべきである。	
1-2-22	解釈ガイドライン第1部1(1)	業務委託の相手方から誤った回答を得ていた場合、事後的に「従業員を使用」していたことが明らかになったときは、本法第3条第1項に違反していたことになるのか。	
特定受託事業者該当性（士業）			
1-2-23	解釈ガイドライン第1部1(1)	「特定受託事業者」には、弁護士が含まれるか否かについては、当該弁護士が事務員として従業員（非同居親族）を雇用している場合には、特定受託事業者に該当しないとの理解でよい。	「特定受託事業者」には業種の限定は無く、士業等であったとしても、業務委託の相手方である事業者であって、①個人であって、従業員を使用しないもの、②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います。）がなく、かつ、従業員を
1-2-24	解釈ガイドライン第1部1	弁護士、社労士、司法書士等の「士業」は特定受託事業者に該当するのでしょうか。例えば、企業が司法書士（従業員なし）に変更登記手続を委任する場合等のケースを想定しています。	

1-2-25	解釈ガイドライン第1部1	<p>法律事務所において、法律事務所を営んでいる弁護士（いわゆるボス弁、パートナー弁護士）が、業務委託の形で弁護士（いわゆるイソ弁、アソシエイト弁護士）を事務所に所属させる通例である。現行法下においては、下請法が適用されないという整理の元、業務委託契約について契約書など、書面が作成されていない事例が多数存在する。このような事態を是正するために本法の適用は極めて重要と思われるため、業務委託を受けて法律事務所に所属する弁護士が特定受託事業者に該当することを確認したい。</p>	<p>使用しないもののいずれかに該当するものであれば、「特定受託事業者」となります。</p> <p>なお、事業に同居親族のみを使用している場合には、「従業員を使用」に該当しません（解釈ガイドライン第1部1(1)参照）。</p>
1-2-26	解釈ガイドライン第1部1	<p>特に土業などでは、事務所を共同経営とし、共同で事務員を雇用している例があります。たとえば弁護士の場合、法律事務所の経営について、各弁護士が経費を出し合い、全員の経費を合算した中から事務員の給与を支払うのが一般的です。この場合、権利能力なき社団または組合である法律事務所が、事務員を雇用することになりますが、この場合、経費を出し合っている弁護士は、事務員の給与を一部負担していますが、従業員を使用していないとして特定受託事業者となるのでしょうか？考え方や Q&A などの何らかの形での明記をお願いいたします。</p>	<p>本法における「特定受託事業者」の考え方については、No.1-2-23 の御意見に対する考え方を御参照ください。</p> <p>本法における「従業員を使用」とは、①1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、②継続して31日以上雇用されることが見込まれる労働者（労働基準法第9条に規定する労働者をいいます。）を雇用することをいいます。ただし、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第4号に規定する派遣先として③1週間の</p>
1-2-27	解釈ガイドライン第1部1(1)	<p>法律事務所所属の弁護士に法律相談をする場合、当該事務所が弁護士法人でない場合など、形式的には当該事務所所属の弁護士個人に業務委託することになるケースが存在する。法人格がない法律事務所において、当該弁護士個人が従業員を使用していない場合であっても、当該法律事務所に複数の弁護士が所属している場合などには、当該弁護士は特定受託事業者に該当しないと考えてよいか。このような法律事務所は、法人格がないとしても組織としての実態があり、法人と同様に考えて支障はないものと思われる。</p>	<p>所定労働時間が20時間以上であり、かつ、④継続して31日以上雇用されることが見込まれる派遣労働者を受け入れる場合には、当該派遣労働者を雇用していないものの、「従業員を使用」していることとなります。ただし、同居親族のみを使用している場合には、「従業員を使用」に該当しません（解釈ガイドライン第1部1(1)参照）。また、事業者が、個人に対し業務委託を行っている場合には、「従業員を使用」していることにはなりません。</p>

1-2-28	<p>解釈ガイド ライン第1 部1(1)</p>	<p>特定受託事業者の要件である「従業員を使用」とは、労基法上の労働者または派遣労働者を使用する場合とのことであるが、業務委託の相手方が弁護士等で、下記のような場合は含まれないということか。</p> <p>1. 事務員を雇用しておらず、労基法上の労働者ではないいわゆるアソシエイトを使用している場合。</p> <p>2. パートナー弁護士として事務所を共同経営し、事務所では事務員を雇用しているが、事務員については当該パートナー弁護士が直接雇用せずに代表弁護士が雇用している場合。</p>	<p>ん。</p> <p>事業者が、弁護士等の個人に業務委託を行う場合、当該弁護士等が上記①及び②の要件を満たす労働者を雇用し、又は上記③及び④の要件を満たす派遣労働者を受け入れている場合には、当該労働者又は当該派遣労働者が非同居親族であれば、当該弁護士等は「従業員を使用」していることとなるため、「特定受託事業者」に該当しません。</p> <p>一方、事業者が業務委託を行う弁護士等が、上記①及び②の要件を満たす労働者を雇用しておらず、かつ、上記③及び④の要件を満たす派遣労働者を受け入れていない場合には、他の弁護士等に対して業務委託を行っていたとしても「従業員を使用」していることとなりません。</p> <p>なお、個人が「従業員を使用」しているかは形式的に判断します。より詳細な内容については、今後、Q&A等においてお示しする予定です。</p>
<p>特定受託事業者該当性（委任型執行役員）</p>			
1-2-29	<p>解釈ガイド ライン第1 部1</p>	<p>「特定受託事業者」には、いわゆる委任型の執行役員（非取締役）も含まれるとの理解でよいか（本法の趣旨から雇用型の執行役員は労働関係法により保護されるため、その保護の趣旨をフリーランスにも及ぼすとの趣旨には合致するものと理解するが、そのような理解でよいか。）。</p> <p>他方、執行役員には「取締役」執行役員もいるが、その取締役執行役員は、会社法の規定に基づき選任されるものであり、「事業を行う者」とはいえないとして、「特定受託事業者には該当しないとの理解でよ</p>	<p>株式会社と取締役、会計参与、監査役、会計監査人や、いわゆる委任型の執行役員との間の契約関係は、当該株式会社の内部関係にすぎず、これらの者は当該株式会社にとっての他の事業者とはいえないため、本法上の「業務委託」には該当しません。</p>

		いか。	
1-2-30	解釈ガイドライン第1部1	会社法第330条では、株式会社と役員（取締役、会計参与及び監査役）及び会計監査人との関係は、委任に関する規定に従うものとされている。また、会社法第402条では、指名委員会等設置会社と執行役との関係は、委任に関する規定に従うものとされている。会社法上の役員や執行役自身は、当該会社の従業員を直接雇用しているわけではなく、自身で従業員を使用していない者も存在しているが、このような役員との委任関係には会社法上の規律が及んでいることから、本法は適用されず、特定受託事業者には該当しない又は役員の選任は本法における業務委託に該当しないと考えるべきか。	
1-2-31	解釈ガイドライン第1部1	会社によっては、会社法上の役員ではないが、執行役員を設置している会社も多く存在する。会社と執行役員との関係は、雇用契約であることもあるが、業務委託契約としているケースも存在している。会社と執行役員との関係が業務委託関係である場合で、当該執行役員が従業員を使用していない場合、執行役員への執行役員業務の委託は本法第2条第3項の業務委託に該当し、当該執行役員は特定受託事業者には該当するという理解になるか。	
1-2-32	解釈ガイドライン第1部1	法人の役員や、委任型の執行役員は、労働基準法上の労働者にあたらない場合であっても、「特定受託事業者」には該当しない旨、解釈ガイドラインで明示すべきである。 理由 法人の役員は、会社と委任関係にあるものとされている（会社法330条）。巷間執行役員と呼ばれる職位を持つ者の間にも、雇用契約を締結している者のほかに、委任契約である旨明示する者もある。いずれ	

	<p>も委任関係であり、役務業務委託を受けるフリーランスと法形式上差がない。しかし、役員や執行役員は世の中に極めて多く存在しており、彼らが特定受託事業者とされてしまえば、本法の適用範囲が極めて広範になりすぎるものと思われる。</p> <p>法人の役員は、会社法その他の設立準拠法令上、法人の「機関」として位置づけられており、法人とは別個の事業主体というよりは、むしろ法人の組織に組み込まれた存在である。委任型の執行役員も、労働者ではないものの、役員に準じる立場として、法人の組織に組み込まれた存在であることに変わりはないものとする。</p> <p>本法における下請法類似の規制のおおもとと考えられる独禁法では、事業者の利益のためにする行為を行う役員、従業員、代理人その他の者は、事業者団体に対する規制の適用についてのみ、事業者と「みなす」と規定している（同法2条1項）。ここでいう「みなす」という語は、役員、従業員、代理人その他の者が、本来は「事業者」ではないことを暗黙の前提としているように読める。</p> <p>事業者の語を定義する他の法令として、消費者契約法がある。同法2条2項は、「事業者」を「法人その他の団体及び事業として又は事業のために契約の当事者となる場合における個人」と定義している。消費者庁は、個人が「事業として又は事業のために」契約を締結するかどうかの問題となる一場面として、「法人の経営者（代表取締役、取締役）や従業員等が、個人として、法人の負っている債務の保証人等となる保証契約等」を想定し、この場合には、「法人の経営者や従業員等は自らが事業主体となっているわけではないため、原則として本条における『消費者』に該当すると考えられる」としている【略】。</p> <p>そこで、法人の役員や委任型の執行役員は、法人とは独立別個の事業</p>	
--	--	--

		主体としての実質を有しないことが多いから、原則として、「事業者」にはあらず、したがって特定受託事業者にも該当しない旨、解釈ガイドラインで明示すべきである。	
業務委託（本法第2条第3項）の定義（その事業のため）			
1-2-33	解釈ガイドライン第1部1(2)	<p>専門性の高い業務に携わっている個人（翻訳家、通訳家、コンサルタントや講演家）や、士業に携わっている個人（弁護士、公認会計士、税理士や医師）が、個人事業主として1人で独立して仕事を行っているようなケースで、当該個人に企業が「業務委託」（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第2条第3項）を行う場合（例えば翻訳家が企業の依頼に応じて企業のために翻訳物を成果物として作成する場合や弁護士が企業の依頼に応じて企業のために法律相談業務を行う場合）、当該個人は、同法第2条第1項の「特定受託事業者」に該当するという理解でよいか？また、この理解が正しい場合、念のため、政府としても、この点を見落とす事業者が生じないように、より一層、注意喚起を図ってはいかがか？</p> <p>（質問の背景）</p> <p>この質問の背景としては、企業が専門性の高い業務や士業に携わっている個人に業務を依頼する場合には、当該企業の業種上、下請代金支払遅延等防止法の場合には「事業者が業として行う」という要件を充たさず、企業が専門性の高い業務や士業に携わっている個人に業務を依頼する場合、下請代金支払遅延等防止法について適用されないことが多いと思われる。例えば、企業が弁護士個人に法律相談を依頼する場合、企業は法律業務を「事業者が業として行う」ことは基本的に無いので、当該法律相談業務は下請代金支払遅延等防止法が適用されることはあまり無いように思われる。</p>	<p>士業を営んでいる個人等が「特定受託事業者」に該当するかについては、No. 1-2-23 の御意見に対する考え方を御参照ください。</p> <p>下請法の「業として行う提供の目的たる役務」（下請法第2条第4項）とは、委託事業者が他者に提供する役務をいい、委託事業者が自ら用いる役務は含みません。一方、本法の「その事業のために他の事業者に役務の提供を委託する」（本法第2条第3項第2号）とは、委託事業者が他者に提供する役務に限らず、委託事業者が自ら用いる役務を含み、他の事業者に提供を委託することをいい（解釈ガイドライン第1部1(2)ウ(7)参照）、下請法より広い範囲の業務の委託を対象としています。</p> <p>今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>

		この点、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の「業務委託」の定義上は、下請代金支払遅延等防止法のように「事業者が業として行う」という要件が存在しないため、同じ業務を個人に依頼する場合、下請代金支払遅延等防止法が適用されないとしても、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律が適用されることはあるのではないかと懸念している。例えば、企業が弁護士個人に法律相談を依頼する場合、企業が「業務委託事業者」、弁護士個人が「特定受託事業者」に該当する場合には、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律が基本的に適用されるのではないかと懸念している。	
1-2-34	解釈ガイドライン第1部の1(2)	「その事業のため」の意味について、下請法の「業として」（同法第2条第1項から第4項）との違いを明記されたい。例えば、弁護士の顧問契約や公認会計士の監査業務などの業務委託については、下請法及び本法においていずれにも適用があるのか、又はいずれかの法律の適用を受けるのかなどの考え方がどこにも示されておらず、これを放置していると業務委託事業者の混乱を招くおそれがある。	
業務委託の定義（物品の製造・加工委託）			
1-2-35	解釈ガイドライン第1部1(2)ア	「(エ) 委託」の説明として説明不足と思う。そもそも、民法上で規定している典型契約に「業務委託（契約）」は規定されていないので、民法上の契約の類型にして、民法上の請負契約、準委任契約（成果完成型・履行割合型）を示すべきと考える。定型約款や債権譲渡担保方式や併存的債務引受方式等の比較的理解が難解な規定を記述している点からすると丁寧な説明があっても良いと思う。	「委託」に該当するかどうかは、取引の実態に基づき判断するものであり、民法上の契約の類型のいずれに該当するか等、契約の形態は問わないため、原案どおりとします。
業務委託の定義（情報成果物の作成）			

1-2-36	<p>解釈ガイド ライン第1部1(2)イ(7)</p>	<p>作曲、編曲に関しては、個人で(ほぼ口頭で、まれに同意書(契約書?)を作成して)受注しているので、「情報成果物の作成委託」になるのでしょうか・・・これは確定申告の際の項目にも、作曲・編曲の項目が記載されていないので、いつも迷っています。</p> <p>解釈ガイドラインでは、第1部-1-(2)-イ-(7)-②の「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(本法第2条第4項第2号)が一番近いとは思いますが、演奏会用の室内楽の作曲・編曲、または演奏会での演奏は、この項目で良いのでしょうか?</p> <p>もしかしたら④の「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」に該当するのでしょうか?</p>	<p>作曲又は編曲を委託することについては、作成を委託された成果物が、例えば、その楽曲の楽譜等であれば「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」(本法第2条第4項第3号)に該当し、その楽曲を収録した音響データ(当該データを記録した電子的記録媒体を含みます。)であれば「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」(本法第2条第4項第2号)に該当するため、いずれであっても情報成果物の作成委託に該当します。</p> <p>一方、演奏会での演奏を委託することは、役務の提供委託に該当します。</p>
1-2-37	<p>解釈ガイド ライン第1部1(2)イ</p>	<p>事業者が個人から当該個人が保有する権利(肖像権等)や財産の利用権のライセンスを受け、一定の条件を達成した場合に当該ライセンスについての報酬を支払うことを合意する場合、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第2条第3項に該当するような「業務委託」がないことから、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の適用はないという理解でよいか。</p>	<p>御理解のとおりです。</p>
1-2-38	<p>解釈ガイド ライン第1部1(2)イ</p>	<p>新聞社・出版社・テレビ局等が大学教授・専門家・小説家・漫画家・脚本家等に対して原稿執筆を依頼することは、原稿のテーマ・文字数・ページ数等を指定するものの、具体的な原稿の内容は小説家等に委ねられており、又、著作権及び著作者人格権は小説家等に帰属するのが常であるから当初依頼した新聞社・出版社等以外の新聞社・出版社等が当該原稿を用いることができる(すなわち、転用可能性がある。)ことから、本法の適用対象とすべきではない。</p>	<p>著作権の譲渡や著作者人格権の行使の制限の有無等にかかわらず、事業者がその事業のために他の事業者に、給付に係る仕様、内容等を指定して情報成果物の作成を委託する場合には、「業務委託」に該当します(解釈ガイドライン第1部1(2)イ(イ)参照)。</p> <p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>

業務委託の定義（役務の提供）			
1-2-39	解釈ガイド ライン第1部1(2)ウ	「役務の提供」とは、サービス全般とあるが、具体的な例を列挙して欲しい。 例えば、演劇関係者（俳優等、スタッフ）、演奏関係者（演奏家等）、歌手、ホステス、宅配業者等	役務の提供はサービス全般を指し、例えば演技、演奏、接客、配送等は、役務の提供に該当します。ただし、役務の提供に該当する場合は極めて広範であることから、網羅的に具体的な例を列挙することは困難です。
1-2-40	解釈ガイド ライン第1部1(2)ウ	弁護士等や取締役など個人として事業者と委任契約関係にある者は、それらの者の助言等自体が、助言等を受けた事業者が他者へ提供する商品・役務そのものを直接的に構成するものではないから、「当該事業者が行う事業の用に供するために委託（第1部-1-(2)）」したものではない、またはそれらの者の知見と一定の法律上の業務、任務に従い助言等をするものであり、「役務の内容等を指定（第1部-1-(2)-ウ-(イ)）」したものではない、と理解すべきか。	本法における「その事業のために他の事業者」に役務の提供を委託する」の考え方については、No. 1-2-33の御意見に対する考え方に示したとおりであり、本法の対象となる「業務委託」は、受注事業者の作成する物品や提供する役務が、発注事業者が他の事業者へ提供する商品・役務そのものを直接的に構成するものに限るものではありません。 士業を営んでいる個人等が「特定受託事業者」に該当するかについては、No. 1-2-23の御意見に対する考え方を御参照ください。
1-2-41	解釈ガイド ライン第1部1(2)ウ	出演契約の当事者は、当社・出演者の二者の場合や当社・出演者・所属事務所の三者の場合などがあります。（三者契約の場合、出演者と所属事務所（併せて以下「出演者等」）の間の契約形態を個別に把握することは容易ではありません。） 当社と出演者等との関係において、当社は出演者等の意向を常に応諾や忖度する立場にあります。（これは、出演者等の要請を受けて当社から依頼する化粧、ヘアメイク、スタイリストなどの付添人についても同様です。）出演者等からの契約内容に関する要望を踏まえて誠実に協議を重ねた結果、番組シリーズの放送後に契約締結に至ることもあります。	本法は、一人の「個人」（これに類する「法人」を含みます。）として業務委託を受ける「特定受託事業者」と、組織として事業を行う発注事業者とでは、交渉力やその前提となる情報収集力の格差が生じやすいことから、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の整備を行うことを目的として制定されたものです。頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。 なお、特定受託事業者に対して適用される単価等の「共通事項」がある場合について、あらかじめ書面の交付又

		<p>当社では、番組出演者への出演料の支払いを適切かつ公正に行うため、出演者ごとに出演形態に応じて定められた基準となる料金を設定し、「基準料金制度」により運用しているため、都度三条通知により明示せずとも、出演者等とは出演料や支払期日などの条件に関して既に共通認識があります。</p> <p>したがって、「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。」については、例外として「業務委託事業者との関係性から優越的地位にあるとみなすことのできる業務委託の相手方である事業者その他の合理的理由のある場合を除く。」といった、限定的に下請法と同様の運用が切に望まれ、ひいては業界関係者が協働してコンテンツ産業の更なる発展に資することにつながると考えます。</p>	<p>は電磁的方法による提供により「共通事項」を示したときは、「共通事項」を業務委託の都度明示することは不要となります（解釈ガイドライン第2部第1の1(3)コ参照）。</p>
<p>業務委託事業者（本法第2条第5項）の定義及び該当性</p>			
<p>1-2-42</p>	<p>解釈ガイドライン第1部3、4</p>	<p>(1) 意見 第1部3「業務委託事業者（本法第2条第5項）」（5頁）の定義は未だ不明瞭であり、特定受託事業者との取引に関わる者が複数存在する場合において、何れの者が業務委託事業者に当たるかをより明確な基準をもって確定すべきである。</p> <p>(2) 理由 芸能界において、特定受託事業者である芸能人は芸能事務所に所属することが一般的であるが、現状の案では、芸能事務所が、自身は仲介事業者であるとして、本法は適用されないと言い逃れする可能性がある。なお、具体的に芸能人に仕事を発注する場合、法形式上は、芸能事務所自体が当事者となって（芸能事務所が芸能人の代理としてではなく）当該発注者と契約をする場合が多く、当該発注者が芸能人との関係で業務委託事業者に当たるといえるのかも明確ではなく、その法</p>	<p>特定受託事業者との取引に複数の当事者が関わっている場合、原則として特定受託事業者に業務を委託している事業者が「業務委託事業者」（本法第2条第5項）に該当しますが、実質的に別の事業者が特定受託事業者に業務委託をしているといえる場合には、当該別の事業者が「業務委託事業者」に該当します（解釈ガイドライン第1部3参照）。</p> <p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>

		<p>的地位をめぐり係争になることが多い。</p> <p>また、芸能人との広告出演契約においては、広告主が代理店と契約をし、その代理店がキャスティング会社を通じて芸能事務所と交渉するなど、複数の当事者が介在することにより、本法の義務を負う者が不明確な状況にあって、現状案では、業務委託事業者が負うべき義務が曖昧にされる可能性が高い（実際に、特定受託事業者である芸能人、又は所属する芸能事務所から、代理店に対し、文化庁「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン」を前提に適正な契約関係の構築を強く求めても、自らは仲介事業者でしかないと主張し、適正な契約関係にすることを拒否されることが多い(芸能人やクリエイターに著しく不利な契約関係になることが多い)。)。</p> <p>このように、現状の定義では、特定受託事業者との取引に複数の当事者が関わっている場合、何れの者も業務委託事業者には当たらないとして、本法が適用されない(本法の適用を逃れる)可能性があるため、上記意見を述べる。</p>	
1-2-43	<p>解釈ガイドライン第1部3、4</p>	<p>当団体とその会員との間で本法の適用があるのか疑義があります。</p> <p>当団体での仕事は、通常、発注者から当団体の事務局に仕事の依頼があり、会員の中から適当な者がその仕事に従事するという流れです。</p> <p>当団体は公益社団法人であり、社員（もしくは「会員」）の集まりが当団体であると理解しています。</p> <p>当団体と会員の間には、雇用関係はもちろん、委託関係もないのではないのでしょうか。</p> <p>今回の本法では、当団体と会員の間にも適用されると聞きました。</p> <p>発注者と会員の間には本法が適用されるなら理解できるのですが、当団体と会員の間で本法の適用はおかしいと考えますが、いかがでし</p>	<p>本法における「業務委託事業者」(本法第2条第5項)とは、業務委託において特定受託事業者の相手方となる事業者をいいますが、実質的に特定受託事業者に業務委託をしているといえる別の事業者が存在する場合には、当該事業者が業務委託事業者に該当します(解釈ガイドライン第1部3参照)。「業務委託事業者」に該当するかについては、個別の事例ごとに判断されます。</p>

		<p>ようか。</p>	
1-2-44	<p>解釈ガイドライン第1部3、4</p>	<p>写真の業界では20年以上前のフィルム時代から撮影料はほぼ変わっておらず、もしくは年々下がる一方で経営を行うのは年々厳しくなっております。</p> <p>デジタルになり、カメラ・レンズ等の機材価格も高騰する上、パソコンやソフトウェアの使用による作業工程も増えております。さらに技術の発展で、それら機材も5年くらいで買い替えを余儀なくされ、業界で仕事をするためには、個人業であっても200～500万円以上の機材費等の出費が常に必要になります。</p> <p>一方、撮影料に関しては、デジタルカメラの発展により「簡単に撮れる」という考え方が横行し、撮影料が買い叩きのように低価格化しています。</p> <p>この数年では、カメラマン募集という内容で、学生からパート含めて、アルバイト同様の時給で仕事を募集することが多くなっており、生業とするにも厳しい現状が続いています。</p> <p>不動産業、工事関係の記録撮影では1写真、50～100円の応募などもあります。</p> <p>下請法のところでは、業界ではイベント業含めて、複数の下請けについて言及する法制化などのニュースも見ましたが、カメラマン業界ではその下請けに関する部分で、マージンに対する規制も強く要望します。</p> <p>フリーランスで写真業を行なっていると、クライアントと直接仕事をする場合と、間に「派遣業」が入る場合があります。</p> <p>「派遣業」はWEB上でその仲介会社にカメラマンが登録し、依頼者からの応募にその企業がカメラマンを派遣する。もしくはマッチングす</p>	<p>本法における「業務委託事業者」（本法第2条第5項）とは、業務委託において特定受託事業者の相手方となる事業者をいいますが、実質的に特定受託事業者に業務委託をしているといえる別の事業者が存在する場合には、当該事業者が業務委託事業者に該当します（解釈ガイドライン第1部3参照）。</p> <p>なお、業務委託事業者と特定受託事業者を仲介している事業者が、委託の内容（物品、情報成果物又は役務の内容、相手方事業者の選定、報酬の額の決定等）への関与の状況のほか、必要に応じて反対給付たる金銭債権の内容及び性格、債務不履行時の責任主体等を、契約及び取引実態から総合的に考慮した上で実質的に特定受託事業者に業務委託をしているといえる場合には、当該事業者が「業務委託事業者」に該当します。</p> <p>また、当該事業者が「特定業務委託事業者」に該当する場合で、当該事業者が特定受託事業者に対して1か月以上の期間（契約の更新により継続して行うこととなるものを含みます。）業務委託を行うときには、特定受託事業者の給付の内容と同種又は類似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は、買ったとき（本法第5条第1項第4号）として禁止されています。</p> <p>その他の御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>

	<p>るシステムで、いわゆる仲介料を取る仕組みで、大概是30～35%の手数料を引きます。</p> <p>業界全体で低価格化している中で、直接取引よりも低い価格で派遣会社が取引し、さらにマージンを引かれると「目的」物の成果に終始関わり提供するカメラマン側の利益は非常に少ないものになります。</p> <p>困っているのは、業務委託事業者が「写真業」のほとんどを理解しておらず下請けのカメラマンに打ち合わせから丸投げの「仲介」なのに、40～50%以上のマージンを抜く会社があることです。</p> <p>いろんな業種があることは理解できますが、実質的な「成果物」を提供する側の利益が少なくなっているこのカメラマン業において、仕事を発注する「仲介」の業者に対し、下請法の中で、最低限の%の法制化を望みます。</p> <p>大手仲介会社では WEB 上での依頼者とのマッチングにおいて、その案件についてのやりとりを行うための依頼者との引き合わせで利益を求める会社もあり、受注の有無に関わらず月々の支払いが発生するところもあります。</p> <p>機材費の投資や成果物に関わる仕事の仕方で何日もかかる成果物も多い中で、全体のギャランティも下がり、仲介料まで多く発生する写真業界は生業がかなり厳しくなっております。</p> <p>公正取引委員会や現状の法整備では、資本主義の範囲でマージンによるものは規制できないと言われたことがあります。イベント業の下請けの連なる問題含めて、「仲介のみ」の業種に関しては最低限の規制と、受託者の最低限の保証を考える上で規制を考えてもらいたいです。</p> <p>ブライダル業界では、ホテルに入る各種業者が年間保険料にさらに3</p>	
--	--	--

		<p>0～50%以上のマージンを引かれます。</p> <p>フリーのブライダルカメラマンは、お客様の売値の半分がホテルに引かれ、そこから写真館の経費・利益が引かれ少ないギャランティとなります。</p> <p>本法での受託者に対する取引の適正化では、とくに写真業では、安価な依頼に関する問い合わせに関して相談しやすい環境作りや、何よりも下請けに関わる「マージン (%)」の適正化を強く望みます。</p>	
1-2-45	<p>解釈ガイドライン第1部4</p>	<p>従業員を使用する個人と、法人（民間企業）を対象としているが、自治体など行政機関は、「特定業務委託事業者」に当たるのだろうか。私たちは、今自治体史の編さん事業に関してトラブルを抱えているが、近年は、各種パンフレットやポスター、イメージキャラクターの制作、WEBの制作などを自治体から請けることも増えている。行政機関も特定業務委託事業者にあたる場合があるかどうか、回答を求めたい。仮に当たらない場合も、行政機関は法律を率先して守る立場にあることを明記してほしい。</p>	<p>国や地方公共団体は、原則として「特定業務委託事業者」に該当しません。ただし、国や地方公共団体の活動が事業に該当し、その活動に関して特定受託事業者による業務委託を行う場合は、国や地方公共団体も「特定業務委託事業者」に該当します。国や地方公共団体の活動が事業に該当するかについては、個別の事例ごとに判断されます。</p>
報酬（本法第2条第7項）の定義及び該当性			
1-2-46	<p>解釈ガイドライン第1部5</p>	<p>法律事務所において、一定年限を勤務した弁護士が留学に行く際の学費などを負担する例がある。この場合、法律事務所の業務として留学に行くわけではなく、留学費用は業務の対価性がないため、「報酬」に該当しないことを確認したい。</p> <p>また、留学後、当該法律事務所において一定期間勤務しない場合に当該留学費用の償還を義務付けられている事例がある。仮に「報酬」に該当するとした場合、当該償還義務については書面にて通知が必要があると考えべきか確認したい。</p>	<p>「報酬」に該当しないことについては、御理解のとおりです。</p>
1-2-	<p>解釈ガイド</p>	<p>「5 報酬」の末尾の文章「特定受託事業者の利益が害されない方法」</p>	<p>例示の追記については、本法施行後の事例の蓄積等を踏</p>

47	ライン第1部5	<p>について、具体的例を示してほしい。→ どのような場合が、「利益を害する」の例示</p> <p>また、「報酬の支払は、できる限り現金」と明記されていることを受けて、現金払いを推進する意味で、「P10 ク」の記述をあえて記載しない方法もあると思う。</p>	まえ、検討してまいります。
本法第2条に関するその他の御意見			
1-2-48	解釈ガイドライン第1部1、3、4	<p>本法は、世間一般的には「フリーランス新法」と呼ばれています。「フリーランス」を本法的に呼ぶと、「特定受託事業者」となるということのようですが、本法は、人々が社会的にも経済的にも格差にさらされることがないように社会システムが設計されるように企図されるべきであると考えます。</p> <p>執筆者は、フリーランスを「事業者」と呼ぶことに違和感を覚え、社会的に信頼されている●●●を参照すると、【略】と記載されています。</p> <p>この記述のように、「事業」は、社会的な大きな仕事であるのが一般的であり、年収200万円から300万円の人が三分の二を占める俳優のように個人で細かな仕事をしている者が「事業者」と呼ばれるのには一般的に違和感があります。人に雇われることなく自営で仕事をする者を税法上「個人事業主」という呼称で呼ぶことがありますが、「自営者」が正しい呼ばれ方であり、間違っ「個人事業主」と呼ばれることで働く者の労働者性が無視され、法的・制度的に労働者には認められている社会保障等からフリーランスが隔てられることとなります。本法を新設する意義にはフリーランスの地位の向上と保障の向上が図られることが必須です。外国では、雇われている人も自営の人も隔てなく労働者としての保護を受けており、それが望ましい姿です。</p>	御意見として承ります。

		<p>フリーランスを「事業者」として括り、法定福利費のかからない存在にし、雇用を業務委託という言葉に変え、企業が安い労働力を利用し利益を挙げてきた歴史を見直すべきであると主張します。フリーランスは決して自らを「事業者」とは思っておらず、勝手に「事業者」と決めつけられることを正しいとは思っておりません。</p> <p>フリーランスと呼ばれる、「特定受託事業者」に仕事を委託するのが「特定業務委託事業者」とされています。「特定業務委託事業者」の方は、「①個人であって従業員を使用するもの、②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のいずれかに該当するものをいう」とされています。「委託者」は人を雇って事業をしていることから、「事業者」と呼ぶことに違和感はありません。</p>	
1-2-49	<p>解釈ガイドライン第1部1</p>	<p>特定受託事業者と規定される条件だけが記載されており、これらの条件にさえあえば「偽装フリーランス」も扱えてしまうことが懸念されますので、そうしたことが回避できるような記載も追記いただきたい。</p>	<p>今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。 なお、契約の名称や形式にかかわらず、実質的に労働者と認められる場合には労働基準関係法令が適用されます。</p>

2 特定受託事業者に係る取引の適正化（本法第2章関係）に関する意見の概要及びそれに対する考え方

(1) 本法第3条関係

No.	関係項目等	意見の概要	考え方
総論			
2-1-1	解釈ガイドライン第2部第1の1	本法と下請法が重複して適用される取引において、下請法のいわゆる「3条書面」を交付している場合は、下請法3条書面の記載内容と本法第3条に定められる取引条件の明示事項は重複することから、別途本法に基づく取引条件の明示は不要として取り扱っても、特定受託事業者に係る取引の適性化との立法趣旨を鑑みるに、下請法3条書面で取引条件は明示されているのであり、差支えないのではないか。	本法及び下請法の両法が適用される業務委託を行う場合、業務委託事業者は、特定受託事業者に対して、同一の書面や電子メール等において、両法が定める記載事項を併せて一括で示すことが可能です。 なお、この場合には、①本法と下請法のいずれかのみに基づく記載事項があるときはその事項も記載する必要があること及び②電磁的方法による場合には下請法の規制（事前に下請事業者の承諾を得ること及び下請事業者が電磁的記録を出力して書面を作成できる方法によること）を遵守する必要があることに留意が必要です。
2-1-2	解釈ガイドライン第2部第1の1	いわゆる3条通知をする場合、業務委託契約の内容に3条通知所定の事項を記載することでも足りるのか。	3条通知による明示を行う場合、その方法が「書面の交付」又は「電磁的方法による提供」に該当し、業務委託をした場合に直ちに行われるものであれば、業務委託に係る契約書において明示事項を記載することも可能です。
2-1-3	解釈ガイドライン第2部第1の1	本法の内容は、契約書に反映されなければならないでしょうか。事実上の法令遵守でよいのか、契約書にもちゃんと落としこむべきか、明文では書面必須ではないところ、いずれと解せばよいでしょうか。	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、規則で定める明示事項を、「書面の交付」又は「電磁的方法による提供」に該当する方法で明示する必要がありますが、この方法は契約書に限られません。
2-1-	解釈ガイド	特定業務委託事業者は、特定受託事業者に業務委託をした場合、直ち	本法は令和6年11月1日から施行されること、本法

4	ライン第2部第1の1	<p>に規則に定められる事項を書面又は電磁的方法により特定受託事業者に明示することが求められていますが、本法の施行以前から、特定受託事業者と業務委託契約書等を取り交わし、これを自動更新する又は期限の定めのない契約の形で業務委託を行っているケース等については、本法の趣旨に沿って、特定受託事業者との取引の適正化を阻害しないような運用が担保されていることを前提に、ただちに業務委託契約書等を再度取り交わすことが求められるものではないと理解して宜しいでしょうか。</p>	<p>の規定は本法の施行後に行われた業務委託が対象となりますので、本法の施行前に行われた業務の委託については、3条通知による明示を行う必要はありません。一方、本法の施行前に行われた業務の委託について、本法施行後に契約の更新（自動更新の場合を含みます。）が行われた場合には、新たな業務委託が行われたものと考えますので、3条通知による明示を行う必要があります。この場合において、施行前に行われた業務の委託に係る契約書等に3条通知により明示すべき事項が全て記載されており、当該契約書等が書面又は電磁的方法によって交付されている場合には、契約の更新に当たって明示事項に該当する定めに変更がないときには、新たに3条通知により明示する必要はありません。ただし、業務委託事業者は、トラブル防止の観点から、特定受託事業者に対し、従前の契約書等の条項と明示事項との対応関係を明確にすることが求められます。</p>
2-1-5	<p>解釈ガイド ライン第2部第1の1 (2)、(3)キ (7)、ケ</p>	<p>業務内容について舞台演出の方針・効果などを鑑み、公演を行いながら変更する可能性があります。【略】実演芸術においては観客の反応などを鑑み、公演期間中に更なるクオリティアップを図るべき点があるもはや宿命と言っても過言ではありません。この明示義務を重要視した結果、更なる業務の発注が行えずこの宿命的な変更が不可能になったり、受注者の報酬が適切に支払われなくなるなどといったことは健全ではありません。発注者、受注者のみならず、なにより実演芸術を支える観客にまで不利益が生じることがないように、「直ちに」の例外) に対しての正当な理由について幅広の解釈ができるよう要</p>	<p>御意見として承ります。また、本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。</p>

		<p>望します。</p> <p>また、産業特性上、報酬算出の根拠として、公演本番日の稼働日数に応じたものにするケースが多くあります。もちろん稽古期間の拘束期間を鑑みた報酬が設定されることが前提ですが、この場合書面上は稽古期間中が無報酬と考えられないかを危惧しております。現場の実態に鑑み、双方合意の元での報酬条件であればこれを認める、という考え方にご理解いただけますよう、お願い致します。</p>	
2-1-6	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1(2)</p>	<p>「一切の遅れを許さない」の起点は、「業務委託の合意」と推測するが、「同時」とした場合との時間差が掴めない。同時との間にどれだけの時間の経過があるのか？</p> <p>業務委託事業者の負担として、「同時」と「直ちに」では、どれほど違いを想定しているのか？</p> <p>また、P12に記述されている「速やかに」の違いの説明があると良い。</p>	<p>「同時」と「直ちに」の時間差やそれに伴う業務委託事業者の負担について、考え方を一律に示すことは困難です。</p> <p>なお、「直ちに」は「速やかに」より時間的即時性が強いですが、いずれも本法特有の概念ではなく、本法等の解釈を明確化することを目的とする解釈ガイドラインに記載する必要はないと考えるため、原案どおりとします。</p>
2-1-7	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1(2)</p>	<p>「一切の遅れを許さない」と明記されたことを歓迎する。契約書や発注書が、仕事を始めてしばらくしてから提示されることも多い。このようなケースも違反となることを周知徹底してほしい。</p>	<p>賛同の御意見として承ります。今後とも本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>
2-1-8	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1(2)</p>	<p>小規模な業務委託事業者が取引条件の明示を行うことは運用コストが大きく事業運営に支障をきたす恐れがあるため、書面の交付等を行うにあたって一定期間の猶予を認める等の配慮をしていただきたいです。</p>	<p>業務委託事業者は、特定受託事業者に業務委託をした場合は、直ちに、規則で定めるところにより、明示すべき事項を、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とされており（本法第3条第1項）、猶予を認める等の規定はないため、原案どおりとします。</p>

2-1-9	<p>解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)ケ(7)</p>	<p>地域の困りごとに対応するという当事業の性格上、突発的な仕事の依頼及び急な事態に対応するケースは実態としてあり得ます。(例：子ども預かり、夜中の豪雪に対応した雪かき作業など)</p> <p>本法第3条のただし書きに該当するケースとして、「(5)特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方(案)」の第2部 第1の1の(3)のケでは、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として、「・・・業務委託の性質上、業務委託をした時点では当該事項の内容について決定することができないと客観的に認められる理由がある場合をいう。・・・明示事項の内容について決定できるにもかかわらず、これを決定せず、これらの事項の内容を3条通知により明示しないことは認められない。」としています。</p> <p>例示のように、直ちに対応しないと保護者の仕事に支障が生じる、直ちに着手しないと住民の生活に多大な影響を及ぼす等のケースでは、作業着手を優先せざるを得ない場合があることについてご配慮いただくようお願いします。</p>	<p>業務委託事業者は、特定受託事業者に業務委託をした場合は、直ちに、規則で定めるところにより、明示すべき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する必要があります。</p> <p>また、作業の着手を速やかに行う必要があるとしても、業務委託をした場合は、直ちに3条通知による明示を行う必要があります。</p>
<p>明示事項（本法第3条第1項、規則第1条第1項）</p>			
2-1-10	<p>規則第1条 第1項第3 号、第7号</p>	<p>第3号、第7号の記載は、本法第3条第1項で規定しているので規則での規定は不要では？</p>	<p>本法第3条第1項における「特定受託事業者の給付の内容、報酬の額、支払期日」は例示であり、3条通知による明示が必要な事項は「公正取引委員会規則で定める」とこととされているため、御指摘の記載についても規則で定める必要があります。</p>
2-1-11	<p>規則第1条</p>	<p>「次に掲げる事項」を示す対象者が具体的に明記されていない。→「特定業務委託事業者」と明記すべきでは？</p>	<p>本法第3条第1項において、業務委託事業者は「特定受託事業者に対し」3条通知による明示をしなければならないと規定しているため、原案どおりとします。</p>
2-1-	<p>解釈ガイド</p>	<p>私法上、業務委託契約であったとしても、税法上、事業所得ではなく</p>	<p>本法第3条の明示事項（規則第1条第1項）は、業務委</p>

12	ライン第2部第1の1(3)キ	給与所得として報酬が支払われることがある。給与所得扱いでは、所得の計算上、必要経費が控除できないデメリットがあるので、報酬の所得分類は業務受託者にとって重要である。したがって、報酬の所得分類の明示が必要であると考え。	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両者間の契約内容に関するトラブルを未然に防止するために必要な事項を定めたものであるため、原案どおりとします。
2-1-13	規則第1条第1項	私法上、業務委託契約であったとしても厚生年金、健康保険に加入する例がある。したがって、年金、社会保険、労災保険の取り扱いの明示が必要であると考え。	
2-1-14	規則第1条第1項	1 意見 規則第1条に、特定受託事業者による契約の解除制限規定がある場合は、解除制限事由を明示しなければならない旨を追記すべきである。 2 理由 芸能界では、特定受託事業者である芸能人による解除権が制限される場合があるところ、同解除権制限により、芸能人が不本意な契約条件に拘束され続けるという実態があり、係争になるという実態が存在するため	明示事項については、様々な業種の取引実態を踏まえつつ、発注事業者の負担と取引適正化の両面を考慮し、業種横断的な事項を定めたものであるため、原案どおりとします。
2-1-15	規則第1条第1項	検討会報告書は、明示事項の基本的な方向性として、「本法第3条は、業務委託をする際に発注者側に当該業務委託契約の内容を明示させることによって、発注者とフリーランスとの間のトラブルを未然に防止する趣旨で規定されたものであるところ、下請法においても、同様に、トラブルの未然防止の観点から、発注時の取引条件等を記載した書面の交付を義務付けている。少なくとも下請法第3条の書面の記載事項…とされている項目については、本法においても明示事項とすることが適当と考えられる。」としており、この点は評価できる。これを受けて作成された規則1条も同様である。	

	<p>【略】</p> <p>もっとも、検討会報告書は、「原材料等を有償支給する場合の、その品名、数量、対価及び引渡しの期日並びに決済期日及び決済方法」、「納品・検収方法」、「交通費、宿泊費、材料費等の諸経費」、「違約金等」、「知的財産権の帰属」、「業務委託事業者…の…実際の氏名」、「その他の項目（業務委託に係る契約の終了事由、中途解除の際の費用、業務委託事業者の住所、やり直しが生じ得る場合の条件・範囲等）」については、明示事項として義務付けることが必要とまでは考えられないとしている。そして、規則1条においても、明示事項とはなされていない。</p> <p>しかし、実務上、形式上業務委託契約とされている、いわゆる「フリーランス」と発注事業者との間で、諸経費の負担、契約の終了事由などをめぐり、既に法的紛争が発生している。そうすると、トラブルを未然に防止するためには、あらかじめ上記各事項についても明示しておくべきである。</p> <p>検討会報告書も懸念しているとおり、明示事項としてしまうことにより、かえって、契約書のひな形を用意することが多い発注事業者側に、一方的に、有利な内容の条項が入れられてしまうという問題の発生が危惧される。かかる問題に対しては、業種ごとの契約のひな形を作成する、ガイドラインにおいて、発注事業者に一方的に有利な条項を入れてしまうことは本法の趣旨に反するなどの方向性を示すことで、悪しき内容が明示されることを防ぐことができると考える。</p> <p>たとえば、知的財産権の帰属については、「知的財産取引に関するガイドライン」において、中小企業からそのノウハウを召し上げることを制限すべきであるとの方向性が示されており、具体的に、「オーブ</p>	
--	--	--

		<p>ンイノベーション促進のためのモデル契約書」において、当該契約により生じた知的財産権は中小企業（スタートアップ）に帰属する旨の契約書のひな形が公開されている。</p> <p>このような中小企業における施策を参考に、本法においても、明示事項とした上で、ガイドラインと契約書のひな形により、あるべき方向性を規定していくべきである。</p>	
2-1-16	規則第1条第1項	<p>企画が進んだ段階でのキャンセル料について、どの条項を見ても書いていない。仕事をした分の報酬の支払いは当然だが、キャンセルした違約金の規定も明示してほしい。</p>	<p>明示事項については、様々な業種の取引実態を踏まえつつ、発注事業者の負担と取引適正化の両面を考慮し、業種横断的な事項を定めたものであるため、原案どおりとします。</p> <p>また、特定業務委託事業者が、特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、一方的に業務委託に係る契約を解除し、特定受託事業者が要した費用を特定業務委託事業者が負担しないこと等により特定受託事業者の利益を不当に害したといえる場合には、不当な給付内容の変更（本法第5条第2項第2号）として本法上問題となります。</p> <p>なお、特定受託事業者が委託された製造等の行為を完了しているにもかかわらず、特定業務委託事業者が発注を取り消す場合には、受領拒否（本法第5条第1項第1号）として本法上問題となります。</p>
2-1-17	解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ア	<p>明示する対象者である特定受託事業者へ「特定受託事業者（自身の情報）を識別できるもの」を明示しなければならないのか？</p>	<p>本法第3条第1項の趣旨は、業務委託をした場合に直ちに取引条件を明示させることでトラブルを未然に防止することであり、このような観点から、特定受託事業者を識別できるものについても、規則第1条第1項第1号</p>

			で明示すべき事項と規定しています。
業務委託事業者及び特定受託事業者の商号、氏名若しくは名称又は事業者別に付された番号、記号その他の符号であって業務委託事業者及び特定受託事業者を識別できるもの（規則第1条第1項第1号）			
2-1-18	規則第1条第1項第1号	業務委託事業者に求められる事項の明示すべき事項に業務委託事業者の氏名・住所は必ず明示すべき （理由）もし紛争になった場合、実際の名前と住所が明らかでなければ司法手続きを利用することが困難になるため	業務委託事業者及び特定受託事業者の氏名を明示事項としないことについては、「特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会」において、①実際の氏名は紛争が生じた際に必要となるため明示事項とすべきとの意見があった一方、②フリーランスに係る取引は実際の氏名を開示しない形での取引が非常に多く、実際の氏名を明示事項とすべきでない、トラブル防止に必要な事項と紛争解決に必要な事項は分けて考えるべきであるとの意見や③ハンドルネーム等を使って取引をしているフリーランスが自身の氏名を明らかにすることは個人情報観点から非常に強い抵抗があるとの意見もあったことから、フリーランスに係る取引の機会に影響が及ぶことも考えられるため、発注者及びフリーランスを識別できる何らかのものを明示事項とすることは必要ではあるものの、実際の氏名までも明示事項とすることが必要とまでは考えられないとされたことを踏まえたものです。住所についても同様と考えるため、原案どおりとします。
2-1-19	規則第1条第1項第1号	規則1条1項において、契約条件として明示すべき事項として「当事者の住所」又は「業務委託事業者の住所」を含めるべきである。 理由 当職らは、契約条件として明示すべき事項の中に「当事者の住所」を含めるべきことを、フリーランスガイドラインのパブコメにおいても意見したところである。なぜなら、フリーランス・トラブル110番でお受けしている相談の中には、相手方の住所が分からず、訴訟を提起したり内容証明郵便を送付したいと考えても、提起・送付ができないという事例があるためである。 規則1条1項には、明示すべき契約条件事項として「当事者の住所」が含まれていない。同項1号において、「業務委託事業者及び特定受託事業者の商号、氏名若しくは名称又は事業者別に付された番号、記号その他の符号であって業務委託事業者及び特定受託事業者を識別できるもの」と規定されているが、ここでいう「事業者別に付された番号、記号その他の符号であって業務委託事業者及び特定受託事業者を識別できるもの」とは、特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会報告書を見る限り、「商号、氏名」に代わるもの（例えば	

		<p>プラットフォーム上で用いられる登録番号やアカウント名等)を想定しているものと思われるうえ、仮にここに住所が含まれているのだとしても、「又は」と規定されていることから、「事業者別に付された番号、記号その他の符号」が明示されるとは限らない。さらに「業務委託事業者」を識別できる」という規定も曖昧であり、特定受託事業者の保護として不十分であると思料する。</p> <p>当該規定は業務委託事業者及び特定受託事業者の双方に明示を求める内容であるところ、フリーランス(業務委託事業者となることも特定受託事業者となることもある)のプライバシーや個人情報への配慮から「商号、氏名若しくは名称」に限定することを避けたものと推察されるが、そもそも、明示されたものを目にするのは取引の相手方に限定されており、プライバシーや個人情報保護への配慮の程度は低いと考えられる。また、仮にかかる配慮が必要だとしても、個人である業務委託事業者や特定受託事業者を対象から外し、「特定業務委託事業者の商号、氏名若しくは名称」とすれば足りるものと思料する。</p>	
2-1-20	規則第1条第1項第1号	<p>たしかに、近時、フリーランスと発注事業者との取引は、SNSなどを通じてインターネット上で行われる事例も多く、取引上、氏名及び住所の開示が必須とはいえない。しかしながら、実際の氏名と住所が明らかでなければ、一度紛争となってしまう、SNSなどでの連絡も拒否されてしまえば、それ以上、交渉を続けることは困難となってしまう。まして、司法手続を利用することは著しく困難となってしまう。現状、SNSなどの個人情報開示は厳格な基準が設けられており、SNSなどの情報から、取引の相手方を特定することは困難である。</p> <p>したがって、このような紛争解決の観点から、特定受託事業者の保護</p>	

		<p>のため、業務委託事業者の実際の氏名・住所を明示事項とするべきである。</p> <p>この点、解釈ガイドライン8頁においては、「トラブル防止の観点から、業務委託事業者及び特定受託事業者は、あらかじめ互いに業務委託の相手方の氏名又は登記されている名称を把握しておくことが考えられる。」とされている。</p> <p>しかしながら、少なくとも、特定業務委託事業者は、法人、もしくは、個人であっても従業員を使用するものであり、一定の規模で事業を運営しているものであることから、実際の氏名・住所を明示義務化したとしても、プライバシーの問題は生じないはずである。</p>	
2-1-21	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ア</p>	<p>「事業者別に付された番号、記号その他の符号」とは何を指すのか。</p>	<p>例えば、業務委託事業者及び特定受託事業者を識別するために両当事者間で付された番号等を指します。</p>
<p>業務委託をした日（規則第1条第1項第2号）</p>			
2-1-22	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1(3)イ</p>	<p>「業務委託をした日」に関し、当該業務に停止条件を付していた場合、「当該業務委託をした日」は、停止条件の存在に関わらず、その業務に関する契約をした日との理解でよいか。</p>	<p>「業務委託をした日」とは、契約における停止条件の存在に関わらず、業務委託事業者と特定受託事業者との間で、業務委託をすることについて合意した日をいいます。</p>
2-1-23	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1(3)イ</p>	<p>「合意した日」というのは、業務委託契約を締結した日と委託業務の開始日でいうと、いずれを想定されているか。</p> <p>また、「業務委託契約を締結した日」を想定している仮定した場合は、電子契約により業務委託契約を締結することとなった場合は、電子署名の付与日時等がわかることから、業務委託契約に締結日を明記しないと対応は可能か。</p>	<p>業務委託に係る契約を締結した日が、業務委託事業者と特定受託事業者との間で業務委託をすることについて合意した日である場合には、その日が「業務委託をした日」となります。</p> <p>また、3条通知による明示は、明示すべき事項の内容が特定受託事業者認識される合理的かつ適切な方法で</p>

			行われる必要があります。そのため、電子契約書を用いて3条通知による明示を行う場合においても、「業務委託をした日」等の明示事項が、特定受託事業者に認識される合理的かつ適切な方法によって表示される必要があります。
特定受託事業者の給付の内容（規則第1条第1項第3号）			
2-1-24	解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ウ	IT業ではアジャイル開発等において案件内容が流動的となり、特定受託事業者の給付の内容を示すことが困難あるいは極めて煩雑となる場合も想定されるため、特定受託事業者の給付の内容について、一定程度の包括的な記載も認めていただきたいです。	<p>「給付の内容」の記載は、特定受託事業者が当該記載を見て、その内容を理解でき、業務委託事業者の指示に即した給付の内容を作成又は提供できる程度の情報を記載することが必要です。</p> <p>なお、3条通知による明示を行う際、明示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事項（未定事項）がある場合には、明示を要しないものとされており（本法第3条第1項ただし書）、未定事項がある場合には、未定事項以外の事項のほか、未定事項の内容が定められない理由及び未定事項の内容を定めることとなる予定期日を当初の明示として明示する必要があります（規則第1条第4項）。また、業務委託事業者は、当該未定事項について、特定受託事業者と十分な協議をした上で、速やかに定めなくてはならず、定めた後は、直ちに、当該未定事項を特定受託事業者に明示する補充の明示を行わなければなりません（解釈ガイドライン第2部第1の1(3)を参照）。</p>
2-1-25	解釈ガイドライン第2	当団体を介した就業のように、同種の仕事が頻繁に行われていて会員が仕事の内容を容易にイメージできる、或いは、同一場所で大勢の	「給付の内容」の記載は、特定受託事業者が当該記載を見て、その内容を理解でき、業務委託事業者の指示に即

	部第1の1 (3)ウ	会員が状況に応じて多種多様な仕事を分業で行うため個々の会員に細かな作業内容を示し難い等の場合は、例えば、「庭木（低木）の剪定業務」「市立●●公園内の清掃業務」のように、ある程度大まかな表示で可とするようご配慮をお願いします。	した給付の内容を作成又は提供できる程度の情報を記載することが必要です。
2-1-26	解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)ウ	契約内容の要として、給付内容は、報酬等と同様に重要事項であるが、内容をしっかりと打ち合わせておらず、トラブルの原因になっている。 文化庁の令和4年、5年の文化庁委託事業において、フリーランス向けの契約書に関するセミナーが開催された時、契約内容の作成において、給付内容（仕様等）を明確にする旨の学習が希薄であったように感じた。また、業務委託事業者は、著作権等を理解しておらず、物品として提供すると所有権と著作権を同一と理解しており、業務委託事業者とトラブルになる旨の発言があった。 全体的に著作権法を理解している業務委託事業者は少ないと感じる。要対策と考える。	御意見として承ります。また、本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。
2-1-27	解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)ウ	「提供される役務」とあるが、主体はどちらか明確でない。 また、第6号に同じとなるが、何を指しているのか判断が付かない。	「提供される役務」（規則第1条第1項第3号）とは、特定受託事業者によって提供される役務をいいます。 また、「第六号において同じ」（規則第1条第1項第3号）とは、規則第1条第1項第6号において同じと読むものです。
2-1-28	解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)ウ	「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方（案）」は、「特定受託事業者（省略）の給付の内容」（公正取引委員会関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則（案）第1条第1項第3号）において、知的財産権の譲渡・許諾の範囲を明確に記載する必要がある旨を記載しています。この点、この知	著作者人格権は、著作者の一身に専属し、譲渡することができない権利ですが（著作権法（昭和45年法律第48号）第59条）、著作者人格権に関する取決めが知的財産権の許諾といえるものであれば、当該取決めの内容を給付の内容の一部として明示する必要があり、当該取決め

		<p>的財産権の譲渡・許諾の範囲の明記には、著作権人格権の扱いの明記も含まれると考えられますが、その理解でよいでしょうか。もしそうであれば、その旨も明示いただきたい。</p>	<p>の内容等を勘案して定められた報酬の額を3条通知により明示する必要があります。</p>
2-1-29	<p>解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)ウ、キ</p>	<p>(1) 意見 第2部第1の1(3)ウ「特定受託事業者の給付の内容（本法規則第1条第1項第3号）」（8頁）に関し、著作権人格権、実演家人格権等の人格権の行使を制限する場合には、その範囲を明確に記載する必要がある旨を追記すべきである。 また、第2部第1の1(3)キ（イ）「知的財産権の譲渡・許諾がある場合」（10頁）に関し、著作権人格権、実演家人格権等の人格権の行使を制限する規定がある場合には、当該著作権人格権等の不行使に係る対価を報酬に加える必要がある旨を追記すべきである。</p> <p>(2) 理由 特定受託事業者は、業務委託事業者に対し、知的財産権の譲渡や利用許諾を強いられることに加え、著作権人格権等を行使しないことを強いられることが多く、知的財産権の譲渡や利用許諾に関する規定を置くのみでは特定受託事業者の権利を保護することにはならないため</p>	
2-1-30	<p>解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)ウ、キ</p>	<p>■解釈ガイドライン第2部第1の1(3)の「ウ 給付の内容」（P.8） ○知的財産権（以下、著作権と読み替える）を自らに譲渡・許諾させる場合は、『給付の内容』の一部として、著作権の譲渡・許諾の範囲を明確に記載する必要がある」となっている。このように、「給付の内容」の明示項目に、著作権に関する項目を含めたことは歓迎する。 ○ただし、あらかじめ「著作権譲渡」と「著作権人格権不行使」の条項の入った契約書を提示されることがよくある。業務委託事業者と</p>	<p>御意見として承ります。また、本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。</p>

		<p>フリーランスとの力関係に差がある中で、仕事を請けたいと思っているフリーランスはこの契約書を拒否することは難しい。このようなトラブルが多発していることに対して注意喚起をするとともに、トラブル防止対策を講じてほしい。</p> <p>○トラブル防止対策の一つとして、著作権にかかわらず、提示された契約書や発注書について、気軽に相談できる相談窓口をつくってはどうか。フリーランストラブル110番の中に、「契約書相談窓口」を設けるのがよいと思うので、検討してほしい。</p> <p>○また、「著作者人格権不行使」の条項を契約書に軽々に入れることのないように、指針等に明記してほしい。【略】これを入れる場合は、委託事業者がその必要性を説明したうえで、フリーランスの合意（「真の」合意であることが必要）を得なければならないことを明記してほしい。</p> <p>■解釈ガイドライン第2部第1の1(3)の「キ 報酬の額」の「(イ) 知的財産権の譲渡・許諾がある場合」(P.10)</p> <p>○「著作権の譲渡・許諾に係る対価を報酬に加える必要がある」と明記されたことは歓迎する。留意点等は、上記に同じ。</p>	
2-1-31	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ウ</p>	<p>クラウドソーシングサイト以外でも、「著作権譲渡」と「著作者人格権の不行使」契約が漫画配信サイト運営会社の下請けのウェブトゥーンスタジオという業態の会社の契約書の条項に入っている事でトラブルが増えている。(少なくとも3つの会社で同じような契約条項が入っていた。上記著作権に関する契約をしても報酬の規定はない)漫画家がその会社と仕事をする時に契約書を交わすように言われ、仕事を請けるためにそのまま契約をしてしまった。契約書をよく読むと「今後納品したもののすべてに関して、著作権譲渡、著作者人格権</p>	<p>御意見として承ります。また、本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。</p>

		<p>不行使」との条項が入っており、その為、勝手に漫画が改変されても文句が言えないというトラブルがあった。また、配信だけのつもりで書いた作品が、勝手に電子書籍化をされても著作権譲渡契約をしているために、印税報酬もなく、無報酬と言われたというトラブルもある。これらは弁護士に相談しても、すでに契約した契約書の条項にあるため、法的には何もできないと言われたらしい。新人の漫画家は編集者に言われるままに契約してしまうケースが多い。また、そこで契約書について交渉しようとしても、依頼が無くなるだけで解決できない。更に、こうした契約書を解約しても、過去に著作権譲渡や著作者人格権の不行使契約をしていると、現行法ではすでに相手会社に納品した作品に関しては著作権や著作者人格権が著者に戻らないという。</p> <p>また、ウェブトゥーンスタジオが配信サイト運営会社にどのような契約をしているかも著者である漫画家には知らされておらず、ウェブトゥーンスタジオと著作権関連の契約をしてしまうと、納著者である漫画家許諾ナシに勝手に改変され放題で、かつ、適正な報酬が払われているかもわからず、著者の権利が全く守られていない現状がある。</p>	
2-1-32	<p>解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)ウ</p>	<p>給付に関し特定受託事業者の知的財産権が発生する場合には、当該知的財産権の譲渡や許諾の範囲を明確に記載する必要があるとしていますが、アニメ業界においては「給付に関して知的財産権が発生する場合には、特定受託事業者（アニメーター、キャラクターデザイナー、声優等）は、業務委託事業者へ当該権利を譲渡もしくは許諾をするものとする」といった内容での条件提示があたかも「慣例である」といった空気で業務委託をする場面が多々見られるのが実情です。</p>	<p>本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。今後とも本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>

		<p>したがって、知的財産権の譲渡・許諾の範囲を明確に記載するとは、現状ではすなわち「譲渡・許諾は当然してください」と単に明文化して押し付けるだけに過ぎない結果になるのではという懸念が残ります。特定受託事業者が仕事を失うことをおそれて泣き寝入りしないで済むような、より現実在即した規定になるよう望みます。</p> <p>具体的には「業務委託事業者は、給付に関し、特定受託事業者の知的財産権が発生する場合において、当該知的財産権の譲渡・許諾の範囲の記載を示すにあたって、特定受託事業者に対して提示した範囲で知的財産権を譲渡・許諾させることを、当然である、慣例であるといった説明をしたり、圧力をかけることはしてはならない。また、そもそも譲渡や許諾について断る機会を与えない、これを承諾しなければ契約しないといった圧力をかけることも本法違反となる。」など、提示された内容を断れないような空気を作ってはならないと注意喚起するような内容を望みます。</p> <p>また、アニメ業界に限らず特定受託事業者が実演家であった場合など、給付に関し知的財産権以外の権利が発生することも想定されますので、知的財産権「等」とし、特定受託事業者の保護の観点から本規定が幅広く活用できる内容となることを期待します（※知的財産権に関わる規定については、本法全体として知的財産権「等」としていただけることをぜひご検討いただければと思います）。</p>	
2-1-33	<p>解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)ウ</p>	<p>「特定受託事業者の給付の内容」を明示する場合、「(5)特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方（案）」の第2部 第1の1の(3)のウでは、「・・・その品目、品種、数量、規格、仕様等を明確に記載する必要がある。」としています。</p> <p>当該規定を遵守するにあたり、物品の製造・加工委託や役務の提供委</p>	<p>例示の追記については、本法施行後の事例の蓄積等を踏まえ、検討してまいります。</p>

		託を行う場合の記載（明示）方法について、ガイドライン等で具体例を示していただくようお願いします。	
2-1-34	解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ウ	「業務委託の目的たる使用の範囲を超えて」の意義を明らかにされたい。例えば情報成果物の作成を委託した場合において、当該情報成果物の著作権を委託者に譲渡することとしたときは、「業務委託の目的たる使用の範囲」とは具体的に何になるか。	業務委託及びその業務委託に係る著作権には、様々な内容のものがあり、「業務委託の目的たる使用の範囲」を一律に示すことは困難です。
特定受託事業者の給付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（規則第1条第1項第6号）			
2-1-35	解釈ガイドライン第2部第1の1(3)カ	例えば「5月30日」など具体的に特定した期日を記載する必要があるのか。それとも、例えば「納品物を納入した日の翌日から5日以内」との記載も可能か。「5日以内」を「5営業日」とした場合はどうか。	3条通知は、特定受託事業者にとって明確に理解できる内容である必要があります。したがって、特定受託事業者が明確に理解できる限りにおいては、検査完了年月日の代わりに「納品物を納入した日の翌日から5日以内」と記載することも可能です。また、「営業日」について業務委託事業者と特定受託事業者との間で認識に齟齬がない場合には、「5日以内」を「5営業日以内」とすることも可能です。
報酬の額及び支払期日（規則第1条第1項第7号及び同条第3項）			
2-1-36	解釈ガイドライン第2部第1の1(3)キ	「報酬の額」について、報酬の額として消費税及び地方消費税が含まれているのかの明示が必要である旨、追記が必要と考える。	御指摘を踏まえ、消費税及び地方消費税の扱いについて、解釈ガイドラインに明記することとしました。
2-1-37	解釈ガイドライン第2部第1の1(3)キ(7)	法律事務所において、報酬の額として、一定の期間（半年や一年）における業務量や事務所内の評価などを総合的に判断して、報酬の額が経営者弁護士（いわゆるボス弁、パートナー弁護士）の裁量で決定されるという事例が散見される。このような「諸般の事情を総合考慮	具体的な金額を明示することが困難なやむを得ない事情がある場合に該当するかについては、個別の事例ごとに判断されます。報酬の具体的な金額を定めることとなる算定方法は、報酬の額の算定根拠となる事項が確定す

		して決定する」という報酬額の決定は「具体的な金額を明示することが困難なやむを得ない事情があり、具体的な金額ではなく、具体的な金額を定めることとなる算定方法を明示することが認められる場合」に該当しないことを確認したい。	れば、具体的な金額が自動的に確定するものでなければならぬことについては、御理解のとおりです。
2-1-38	解釈ガイドライン第2部第1の1(3)キ(7)③	法律事務所において、時間当たりの単価に稼働時間を乗じて決定されクライアントに請求し、クライアントから支払われた金額の一定割合が稼働した弁護士に報酬として支払われることがある（いわゆるタイムチャージ制）。この場合において、経営者弁護士（いわゆるボス弁、パートナー弁護士）がクライアントとの関係性や予算の都合で、実際に稼働した時間より少ない時間を基にクライアントに請求することがあり、稼働した弁護士には、実際に稼働した時間が反映されずに、減額された報酬が支払われることとなる。この場合、時間単価及び勤務時間から客観的に報酬の額を算定することができないため、(ア)の具体例の丸3には該当しないことを確認したい。	具体的な金額を明示することが困難なやむを得ない事情があり、具体的な金額ではなく、具体的な金額を定めることとなる算定方法を明示することが認められる場合とは、解釈ガイドライン第2部第1の1(3)キ(7)③に例示したような場合であることは、御理解のとおりです。 また、報酬の額の算定根拠となる事項が確定すれば、具体的な金額が自動的に確定する算定方法（解釈ガイドライン第2部第1の1(3)キ(7)参照）を明示しているにもかかわらず、実際に稼働した時間が反映されずに算定される場合は、本法第5条第1項第2号で禁止される報酬の減額に該当します。
2-1-39	解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ケ	現在出版業では、印税制度で支払日などが明確に記載されないことが多い。なぜ支払日が明確にできないかといった明示も含め、どの業種でも行われるとし明示に関する例外事項を設けないようにしてほしい。	未定事項であるとして明示を要しない事項は、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としてしています。したがって、支払日を明確にできないことが、業務委託の性質上、業務委託をした時点では当該事項の内容について決定することができないと客観的に認められるものではない場合は正当な理由があるとは認められず、本法第3条第1項に違反することとなります。
2-1-40	規則第1条第1項第7	「算定方法の明示をすることでもって足りる」について、その明示にあたっては、「一月以内に」明示することを義務付ける文言を盛り込	業務委託には、様々な内容のものがああり、報酬の具体的な金額を確定する期間を一律に定めることは困難です。

	号、解釈ガイドライン第2部第1の1(3)キ(7)	<p>むべき。 (理由) いつまでも明示しないまま長期間経過して、特定受託事業者に不利益となるのを避けるため。</p>	<p>また、算定方法による明示を行った場合は、報酬の具体的な金額を確定した後、速やかに特定受託事業者に当該金額を明示する必要があるとしているため(解釈ガイドライン第2部第1の1(3)キ(7)参照)、原案どおりとします。</p> <p>なお、業務委託事業者は、特定受託事業者に業務委託をした場合は、直ちに、規則で定めるところにより、明示すべき事項を、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とされており(本法第3条第1項)、このことは報酬について算定方法による明示をする場合も同様です。</p>
2-1-41	解釈ガイドライン第2部第1の1(3)エ	<p>業務委託時に明示すべき事項として、役務の提供を受ける期日等というのがございます。</p> <p>しかし、たとえば特定受託事業者である弁護士に訴訟を委任する場合、日本では、最初に着手金を支払いますが、訴訟が終了するまで役務の提供を継続することとなります。この場合、役務の提供を受ける期日についてどのように記載すれば良いかについて、何らかの形で明記をお願いいたします(下請法では、通常訴訟委任は自己使用役務と整理されて対象外でしたのであまり問題になっていませんでした。)</p> <p>また、成功報酬は勝訴まで支払いませんので、業務委託時に、キの報酬の支払期日を明示できません。このような場合どのように明示すれば良いか(もし特定受託事業者である弁護士については成功報酬形式は禁止であり、月1回など定期的に支払うタイムチャージ方式のみ可能であるというのなら、その旨)についても、何らかの形で明</p>	<p>3条通知による明示を行う際、明示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事項(未定事項)がある場合には、明示を要しないものとされており(本法第3条第1項ただし書)、未定事項がある場合には、未定事項以外の事項のほか、未定事項の内容が定められない理由及び未定事項の内容を定めることとなる予定期日を当初の明示として明示する必要があります(規則第1条第4項)。また、業務委託事業者は、当該未定事項について、特定受託事業者と十分な協議をした上で、速やかに定めなくてはならず、定めた後は、直ちに、当該未定事項を特定受託事業者に明示する補充の明示を行わなければなりません(解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ケ参照)。</p>

		記をお願いいたします。	
2-1-42	<p>解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)キ</p>	<p>アニメ業界でいえば特に声優業界においては、声優事務所に所属している場合、業務を委託されたタイミングで報酬の額を明示されることが無い場合も散見されます。その場合、特定受託事業者から本法をもって報酬の額を問い合わせるのは、特に経験の浅い新人にとってはハードルが高いことだとも考えられます。業務委託事業者から率先して報酬の額を明示するよう、行政の周知と指導をぜひお願いします。</p> <p>また、支払期日に関しては、契約書等を根拠に具体的な日を特定することは可能ではあるのですが、残念ながら当該支払期日が形骸化しているような場合においては、声優は支払期日を過ぎていたとしても、声優事務所からの入金があるまで待つことしかできないという場合も散見されます。もちろん業務委託事業者である声優事務所にやむを得ない事情がある場合も考えられますが、現状では特定受託事業者である声優は今後の仕事への悪影響をおそれて支払期日について問い合わせたり支払いの催促をすることもかなりハードルが高いと思われます。したがって、特定受託事業者の側から本法を持ち出して是正を図ることは困難であるという点をふまえ、まずはしっかりと本法を遵守するよう、行政からの積極的な周知徹底と指導をしていただくことを望みます。</p>	<p>本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。今後とも本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>
2-1-43	<p>解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)キ(イ)</p>	<p>「当該知的財産権を自らに譲渡・許諾させることを含めて業務委託を行う場合には、当該知的財産権の譲渡・許諾に係る対価を報酬に加える必要がある」と書かれている。現状のクラウドソーシングサイトではほぼ守られていない。また、「著作者人格権の不行使」も同列に条件として書かれている事が多いが、著作者人格権は著者の権利で</p>	<p>御意見として承ります。また、本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。</p>

		<p>あり、切り売りする事ができないにも関わらず、「不行使」という条件にして権利をはく奪する行為がまかり通っている。「不行使」契約を野放しにすれば、すべて権利を「不行使」にすれば不法行為も契約条件に入れる事ができ、法治国家として成立しなくなるのではないか。</p> <p>今回の法律で何等かの規制をし、クラウドソーシングサイトの運営側に守るように通告してほしい。</p>	
2-1-44	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1(3)キ(イ)</p>	<p>翻訳支援ツールは過去の翻訳をメモリに取り込み再利用します。また、機械翻訳も同じです。10年前に無かった翻訳文という知的財産の再利用、それに伴う単価の切り下げが横行しており、新規参加者が育たない状況です。</p> <p>産業翻訳では、翻訳文の知的財産を放棄させられます。企業での利用を考えると当然ですが、10年ほど前から翻訳すればするほど、ツールやAIに自分たちの仕事が奪われるような状況になってきました。</p> <p>また、過去の翻訳単価は今の2倍位で、知財権が含まれていると考えても良いレベルだったのですが、現在は作業料金だけで、知財権の対価は含まれない料金体系です。</p> <p>このような場合は、知財権をどのように主張できるのか、作業者にわかるようなガイダンスを提示し、委託側企業への指導を行ってください。</p>	<p>委託に係る業務の遂行過程を通じて、給付に関し、特定受託事業者の知的財産権が発生する場合において、業務委託事業者は、目的物を給付させる（役務の提供委託については、役務を提供させる）とともに、業務委託の目的たる使用の範囲を超えて知的財産権を自らに譲渡・許諾させることを「給付の内容」とする場合には、業務委託事業者は、3条通知の「給付の内容」の一部として、当該知的財産権の譲渡・許諾の範囲を明確に記載する必要があります（解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ウ参照）。また、知的財産権を自らに譲渡・許諾させることを含めて業務委託を行う場合には、当該知的財産権の譲渡・許諾に係る対価を報酬に加える必要があります（解釈ガイドライン第2部第1の1(3)キ(イ)参照）。</p> <p>本法施行後、個別の事例につきましては、取引の実態を踏まえ、適切に対応してまいります。</p>
2-1-45	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・写真コンテストなどにおいて、取材者側からの応募要件に著作権譲渡が決定項として明記されていることが多々あります。 ・現在の写真の仕事では、あらゆるジャンルで著作権放棄が当然のよ 	<p>業務委託の目的物たる給付に関し、特定受託事業者の知的財産権が発生する場合において、業務委託事業者が目的物を給付させる（役務の提供委託については、役務を</p>

<p>(3)キ(イ)</p>	<p>うに行われております。建築・店舗などの撮影を依頼する会社の多くが買ったときのように低価格な料金設定で、著作権譲渡が当然のように決定項として明記されております。</p> <p>デジタルカメラの写真になり誰でも簡単にぱっと見で綺麗な写真が撮れる一方、技術的な部分では写真業界の技術低下も進んでおりますが、主催者、撮影依頼（特定業務委託事業者）側で一方向的に著作権放棄を謳うことに対する規制を強く求めたいと考えます。</p> <p>写真業界は機器やソフトウェアの発展により、修行等なくても誰でも簡単に撮れるようになりました。昨今はスマホカメラマンと言うジャンルもあります。「写真のクオリティ」に関しても明確に定義できるものではない為、結局は関係各社合意で不満がなければ良しとする業界です。</p> <p>その為、写真業界のギャランティは下がる一方で、WEB や SNS での募集も学生からパートまで含めて、カメラマン募集をアルバイト同様の時給で募集されます。</p> <p>不動産案件では、1写真100円などで仕事を求められます。</p> <p>その上で、著作権まで放棄するように明文化されるのは非常に困惑しております。</p> <p>写真業界全体の低価格化にともない著作権の譲渡・許諾について対価を報酬に加えるのかなどのお話し合いが行われることがほぼなくなっています。</p> <p>金銭を含めた話し合いの余地なく、一方向的な著作権の譲渡や破棄に関して、厳しく法制化を望みます。</p>	<p>提供させる）とともに、当該知的財産権を自らに譲渡・許諾させることを含めて業務委託を行う場合には、当該知的財産権の譲渡・許諾に係る対価を報酬に加える必要があります（解釈ガイドライン第2部第1の1(3)キ(イ)参照）。</p> <p>また、情報成果物の作成委託において給付の内容に知的財産権が含まれている場合、当該知的財産権の対価について、特定受託事業者と協議することなく、一方向的に通常支払われる対価より低い額を定めることは買ったとき（本法第5条第1項第4号）として本法上問題となるおそれがあります（解釈ガイドライン第2部第2の2(2)エ(ウ)⑧参照）。</p>
----------------	--	---

2-1-46	<p>解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)キ(イ)</p>	<p>「知的財産権の譲渡・許諾に係る対価を報酬に加える必要がある」とあるが、業務委託の時点では知的財産権の譲渡・許諾に係る対価が定まっていない場合があるから、報酬の額に知的財産権の譲渡・許諾に係る対価を含めていないことが合意されている場合は、業務委託に係る契約と別途の契約により知的財産権の譲渡・許諾に係る対価を定めることとしても差し支えないとすべきである。</p>	<p>3条通知による明示を行う際、明示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事項（未定事項）がある場合には、明示を要しないものとされており（本法第3条第1項ただし書）、未定事項がある場合には、未定事項以外の事項のほか、未定事項の内容が定められない理由及び未定事項の内容を定めることとなる予定期日を当初の明示として明示する必要があります（規則第1条第4項）。また、業務委託事業者は、当該未定事項について、特定受託事業者と十分な協議をした上で、速やかに定めなくてはならず、定めた後は、直ちに、当該未定事項を特定受託事業者に明示する補充の明示を行わなければなりません（解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ケ参照）。</p>
2-1-47	<p>解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)キ(イ)</p>	<p>現状フリーランサーと会社に所属する社員（労働者）を分けて扱われているのならば、フリーランサーに当然著作権等の個人に帰属する権利は認めるべきだ、またそれを含む報酬にする契約は認められない（それこそ優越的立場を利用して買ったたきを防ぐ為に） 例えば、俳優さんの芸名や声優さんの声をAIによる学習させ利用する権利は個人のものであり、買取は出来ない権利だと思う。</p>	<p>御意見として承ります。</p>
2-1-48	<p>解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)キ(イ)</p>	<p>業務委託の目的物たる給付に関し、特定受託事業者の知的財産権が発生する業務委託において、特定受託事業者から業務委託事業者に対して当該知的財産権の譲渡・許諾がある場合、当該譲渡・許諾に係る対価を含む形で業務委託の報酬を合意する際、当該報酬の内訳として当該譲渡・許諾に係る対価が幾らかを明示する必要はないという理解でよいか。</p>	<p>知的財産権の譲渡・許諾に係る対価を含む形で報酬が決定された場合、必ずしも報酬の内訳として当該知的財産権の対価を明示する必要はありませんが、当該対価について十分な協議を行い書面等で明らかにしておくことは、トラブル防止の観点から有効と考えられます。</p>

2-1-49	<p>解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)キ(イ)</p>	<p>アニメ業界、特に声優業界では報酬の額が明示されないという問題がありますが、そうなりますと知的財産権の譲渡・許諾がある場合に「本当に当該知的財産権の譲渡・許諾に係る対価が報酬に加えて支払ってもらえるのか」を業務を委託されたタイミングで確認することも困難であると考えられます。仮に入金のタイミングで譲渡・許諾に係る対価が報酬に加わっていないのではないかと思っても、事後的にそれを声優事務所に指摘することはやはり難しく、ましてや対価が加わっていなかった場合に上乘せ分を後日支払うように要求することは現状ではまず考えにくいでしょう。実績のあるベテランなら可能かもしれませんが、経験の浅い新人の場合は泣き寝入りしてしまうことも多いかもしれません。</p> <p>そういった実情をふまえて、このような問題の解消のためには、行政から積極的な周知徹底と指導をしていただき、あわせてアニメ業界全体でもこのような状態は非常に問題であることを自覚し、環境改善を図っていけるよう努力すべきであると考えます。</p>	<p>本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。今後とも本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>
2-1-50	<p>解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)ウ、キ(イ)</p>	<p>イラストレーターとして気になる部分、知的財産権の扱いに関して、しっかりと定義されており、たいへん良いと思いました。</p> <p>【略】</p> <p>「業務委託において知的財産権が発生し、使用許諾 or 著作権譲渡を含めて業務委託を行う場合には、譲渡・許諾に対する対価を報酬に加えるように」と明文化されておりました。</p> <p>これは、現在横行している、安易・安価な著作権譲渡を「買ったとき」として違法行為に問いやすくなるので、たいへん良いのではないかと思います。</p>	<p>賛同の御意見として承ります。</p>
2-1-	<p>解釈ガイド</p>	<p>発注者が著作者人格権の不行使を特定受託事業者に求める場合の最</p>	<p>御意見として承ります。また、本法によってフリーラン</p>

51	ライン第2部第1の1 (3)キ(イ)	<p>低限のルールを設けるべきである。</p> <p>理由は、発注業者から特定受託業務者に対して一般的に用いられる契約書には「著作権の不行使」が雛形として用いられるケースが専らであるため、納品された著作物が、特定受託事業者の意図と無関係に発注者の裁量で改変され、特定受託事業者に不利益をもたらす可能性が否めないからである。従って、著作者人格権の不行使を求める場合であっても、発注当初に想定し得ないような公表の方法や改変等をなす場合は、発注側が適宜特定受託事業者の意思を確認する等の手続きが必要だと考える。</p> <p>また、特定受託業務者から再委託が想定される場合は「再委託先の著作権の不行使を約する」等の文言が用いられるケースも多い。これについても、前述同様に元請側が末端の再委託先に対して、同様に意思確認する等の手続きが必要だと考える。</p>	<p>スに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。</p>
2-1-52	解釈ガイド ライン第2部第1の1 (3)キ(イ)	<p>知的財産権の譲渡・許諾の報酬に関して、一律に「著作権法27条、28条は発注側に帰属する」等の簡略化した書面合意だけでは不足である旨を追記すべきこと。</p> <p>理由は、発注業者から特定受託業務者に対して一般的に用いられる契約書、或いは発注書等には、その雛形として「著作権法27条、28条は発注側に帰属する」との文言が用いられている一方、それらの著作権に対する報酬が具体的に明記されないケースが専らであるからである。納品された著作物が、発注者の裁量で二次的に使用され、新たな収益を生んだとしても、権利譲渡の合意を盾に追加の報酬が支払われないといった不利益を招きかねない商慣行であり、本法の趣旨からも是正のための指導が必要だと考える。</p>	<p>業務委託の目的物たる給付に関し、特定受託事業者の知的財産権が発生する場合に、特定業務委託事業者が特定受託事業者が発生した知的財産権を、業務委託の目的たる使用の範囲を超えて無償で譲渡・許諾させることは、不当な経済上の利益の提供要請（本法第5条第2項第1号）として本法上問題となります（解釈ガイドライン第2部第2の2(2)カ(ウ)参照）。</p> <p>本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。今後とも本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>
2-1-	解釈ガイド	「特定受託事業者は、費用等の精算の有無等について特段の明示が	御指摘の記載については、「特定受託事業者に係る取引

53	ライン第2部第1の1(3)キ(ウ)	<p>無い場合には、業務委託事業者は3条通知に記載した「報酬の額」のみを支払う旨を明示したものであることに留意が必要である。」という記載は、削除すべきである。</p> <p>当職のフリーランス・トラブル 110 番におけるフリーランスの無料相談の実務経験に照らすと、フリーランスの取引の大部分は準委任契約とカテゴライズされるものであるところ、民法は、(準)委任契約である場合には、委任事務を処理するのに必要な費用は委任者(発注者)が負担すべき旨を定めているから(650条)、費用等の精算の有無等について特段の明示が無い場合には、業務委託事業者が当該費用等を負担することになる。上記解釈ガイドラインの記載は、民法の規定に反する帰結を記載するものか、少なくとも、3条通知に記載しない限り業務委託事業者が費用等を負担しなくてもよいと誤解させるものであり、許されない。</p>	<p>の適正化に関する検討会」において、諸経費について独立した明示事項とすることが必要とまでは考えられないとされたものの「報酬の額」における諸経費の取扱いを明確化する必要があるとの意見もあったことを踏まえ、トラブル防止の観点から、特定受託事業者において留意すべき事項として示したものであるため、原案どおりとします。</p>
現金以外の方法で報酬を支払う場合の明示事項(規則第1条第1項第8号から第11号まで)			
2-1-54	規則第1条第1項第9号	<p>主体を「特定受託事業者」としてはるが、本法の保護対象者と考えられる特定受託事業者(前提:「情報量も交渉力も不足する者」)が、業務委託事業者や金融機関と高度な契約内容を対等に交渉し、「一括支払システム」を運用することはハードルが高すぎると考える。</p> <p>当該内容を規則に規定する主旨が理解できない。誰を保護対象者とした規則か?</p> <p>また、債権譲渡担保方式やファクタリング方式は、特定受託事業者が単独で行使(金融機関選択の自由)できる資金調達の方法と考える。よって、併存的債務引受方式以外は、イ、ロ、ハの明示自体が不要ではないか?</p>	<p>規則第1条第1項第8号から第11号までの規定は、フリーランスに係る取引においても様々な支払手段が用いられている可能性も踏まえ、当該支払方法を用いる場合の明示事項を規定したものであって、当該支払方法を用いることを義務付けるものではありません。</p> <p>なお、報酬の支払は、できる限り現金によるものとし、報酬を現金以外の方法で支払う場合には、当該支払方法が、特定受託事業者が報酬を容易に現金化することが可能である等特定受託事業者の利益が害されない方法でなければならないとしています(解釈ガイドライン第1部5参照)。</p>

内容が定められない事項がある場合の明示事項等（本法第3条第1項、規則第1条第4項及び第4条）		
2-1-55	解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (3)ケ	<p>・「未定事項」の発生を許容するのではなく、「(収入・作業時間については)最低保証のレベルをあらかじめ提示せねばならない」に変えていただきたいです。</p> <p>つまり、「最低20万円払うが、それ以上の支払いは時間単価〇〇円で計算する」などです。</p> <p>・「予め約束していた仕事内容と異なる場合には、委託（＝元請け）業者は受託業者に対し、単価や納期の交渉の自由を保障する」という内容を、必ず当法律に盛り込んで頂きたいです。</p> <p>○理由</p> <p>・悪質な（＝校正者に真つ当な対価を払う気のない）クライアントを識別することができず、生活のために仕事を受けざるをえないため（※報酬が相場より低ければ、謝絶が可能です）</p> <p>・予め約束より大幅に作業量を増やさねばならない案件が、年々増加し、このままでは仕事を続けられない状況がある一方、単価値上げの交渉をすればらく仕事をもらえないという懲罰的な対応をされることがあるため</p> <p>○背景</p> <p>われわれ受託校正者は、委託会社から報酬額の提示がないまま作業し、納品後にクライアントからの「言い値」により報酬額を支払われることが多発しています（しかも、相場より極めて低い額で、委託会社もクライアントには逆らえず言い値を飲んでいきます）。</p> <p>しかも、契約書などは一切なく、「口約束」や「約束の反故」が当たり前のようによります。</p> <p>こういった状況下で「未定事項」の未定理由や決定時期を告知されて</p>
		<p>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、規則で定めるところにより、明示事項を明示する必要がありますが（本法第3条第1項）、委託時に明示事項の全てを決定できない場合もあります。そのため、明示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限って、「未定事項」として、その時点においては明示を要しないこととしています。その内容が定められないことにつき正当な理由があるとは、業務委託の性質上、業務委託をした時点では当該事項の内容について決定することができないと客観的に認められる理由がある場合をいいます。ただし、業務委託事業者が、業務委託をした時点で、明示事項の内容について決定できるにもかかわらず、これを決定せず、これらの事項の内容を明示しないことは認められません（解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ケ参照）。</p> <p>なお、報酬の額について、報酬の総額はそのままにしておいて発注数量を増加させることは、報酬の減額（本法第5条第1項第2号）として本法上問題となります（解釈ガイドライン第2部第2の2(2)イ(イ)⑨参照）。また、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た場合には、買ったとき（本法第5条第1項第4号）として本法上問題となるところ、買ったときに該当するかは、報酬の額の決定に当たり、特定受託事業者と十分な協議が行われたかどうかなど対価の決定方法も</p>

	<p>も、「どの案件が真っ当な支払いを得られる仕事か」を知ることができない事実は変わりません。その結果、労働者としての仕事選択の自由を侵害されることとなります。</p> <p>また、近年の出版不況によるコスト削減や人件費UPの影響か、本来クライアント内部で行なわれるべき作業が未完了のまま校正者に原稿送付されることが増えています（「校正」は本来、誤字脱字や変換ミスのチェックがメインですが、日本語として読めないようなものも1から直さねばならない状況です）。</p> <p>その結果、従来より近い作業量を、従来より短い納期・数十年来変わらない作業単価でこなさねばならない過酷な状況となっています。</p> <p>中には、1ヶ月拘束されても「到底一人暮らしもできない」ような報酬しかもらえない案件もあり、とても校正の質を保てる状況ではありません。</p> <p>しかし、必死の思いで値上げを打診しても、その後しばらく仕事を入れてもらえないという懲罰的対応をされ、ますます収入が減るという現状があります。</p> <p>これは、受託者（校正者）を守る法律がなかったために、出版社や委託会社が受託者を人間として尊重する気になれなかったためとしか思えないのです。</p> <p>物価も上がり続け、生活費の捻出にも苦しむなか、「どんなに頑張っても、いくらもらえるか分からない」「人間的な生活を求めて交渉を試みれば、干される」という恐怖と不安を抱え続けるのはもう限界です。</p> <p>従って、委託会社やクライアントにこれまで同様の「逃げ道」を用意するような法の枠組みではなく、「委託するのであれば相応の覚悟を</p>	<p>勘案して総合的に判断されます（解釈ガイドライン第2部第2の2(2)エ(イ)参照）。</p> <p>その他の御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
--	---	--

		せよ。最低保証レベルを明示せよ。交渉の自由を保障せよ」という形にしていきたいのです。	
2-1-56	解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ケ(7)	法律事務所において、報酬の額として、一定の期間（半年や一年）における業務量や事務所内の評価などを総合的に判断して、報酬の額が経営者弁護士（いわゆるボス弁、パートナー弁護士）の裁量で決定されるという事例が散見される。役務の提供後に、業務委託事業者において業務内容の評価を行う必要がある、という事情は「業務委託をした時点で当該事項の内容について決定することができないと客観的に認められる理由がある場合」に該当するか確認したい。	具体的な金額を明示することが困難なやむを得ない事情があり、具体的な金額ではなく、具体的な金額を定めることとなる算定方法を明示することが認められる場合とは、解釈ガイドライン第2部第1の1(3)キ(7)に例示したような場合であり、当該場合に該当するかについては、個別の事例ごとに判断されます。
2-1-57	解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ケ(7)	明示事項としてその内容が定められないことについて正当な理由があるとは、「業務委託の性質上、業務委託をした時点では当該事項の内容について決定することができないと客観的に認められる理由がある場合」とされていますが、具体的にどのような事例がこれに該当するか判断が難しいため、具体例を示していただけよう、ご提案いたします。	例えば、ソフトウェア作成委託において、委託した時点では最終ユーザーが求める仕様が確定しておらず、特定受託事業者に対する正確な委託内容を決定することができないため、「特定受託事業者の給付の内容」を定められない場合が考えられますが、例示の追記については、本法施行後の事例の蓄積等を踏まえ、検討してまいります。
2-1-58	解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ケ(7)	本法3条1項ただし書にいう明示事項「の内容が定められないことにつき正当な理由がある」とは、「業務委託の性質上、業務委託をした時点では当該事項の内容について決定することができないと客観的に認められる理由がある場合」とされているが（ガイドライン第2部第1の1(3)ケ(7)）、具体的事例においてこれに該当するの否かの判断が困難である。そこで、現時点において例示をすることはできないとしても、将来的に、具体的な例示を頂くことを提案する。	
2-1-59	解釈ガイドライン第2部第1の1	本法第3条第1項の但し書きにある「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、「業務委託の性質上、業務委託をした時点では当該事項の内容について決	

	(3)ケ(7)	定することができないと客観的に認められる理由がある場合」が「正当な理由」と認められるとのことですが、Q&A 等で具体例を例示していただきたいです。	
2-1-60	解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ケ	業務委託の明示事項の内容が定められないことにつき、本当に「正当な理由」があるかどうかを特定受託事業者が確認することは極めて難しいことと考えられます。まずは、全ての明示事項の内容を原則として直ちに特定受託事業者に明示することを徹底するよう、行政からの周知と指導を望みます。	業務委託事業者は、業務委託をしたときは、原則として直ちに、全ての明示事項を特定受託事業者に明示しなければなりません。 本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。今後とも本法の考え方の周知に努めてまいります。
2-1-61	規則第1条第4項、解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ケ	「予定期日の明示をしなければならない」について、その明示にあたっては、「一月以内に」明示することを義務付ける文言を盛り込むべき。 (理由) いつまでも明示しないまま長期間経過して、特定受託事業者に不利益となるのを避けるため。	業務委託には、様々な内容のものがあり、未定事項の内容を定めることとなる予定期日を一律に定めることは困難です。 なお、業務委託事業者は、当該未定事項について、特定受託事業者と十分な協議をした上で、速やかに定めなくてはならず、定めた後は、直ちに、当該未定事項を特定受託事業者に明示する補充の明示を行わなければなりません（解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ケ参照）。
共通事項がある場合の明示事項等（規則第3条）			
2-1-62	解釈ガイドライン第2部第1の1(3)コ	基本契約が書面又は電磁的記録によって締結されることにより共通事項が明示されている場合において、たとえば当該基本契約に基づく業務委託が1日1回の高頻度で生じるとき、その都度当該基本契約との関連性を明示するのは業務委託事業者及び業務受託事業者双方にとって煩瑣となるのではないか。業務受託事業者が同意するならば関連性明示を省略できるようにするのが望ましい。ただし、同意	共通事項について、業務委託の都度明示することを不要にする例外的な取扱いをする場合において、更に関連性の明示まで省略できるとすれば、原則として業務委託をした都度3条通知による明示を行うことを求める本法第3条第1項の趣旨に反することになるため、原案どおりとします。

		後においても、業務受託事業者が当該基本契約との関連性を認識できず、関連性明示を求めたときには業務委託事業者は当該求めに応じて明示すべきである。	
2-1-63	解釈ガイドライン第2部第1の1(3)コ	<p>個別契約(3条通知)を示すアプリ上の画面にはスペース等の制約があるため、共通事項との関連性の示し方は、基本契約に記載、定期的な通知、ヘルプページ等による周知など、一般的に特定受託事業者が認知し得るその他の手段も認められるべきである。</p> <p>詳細： 規則第三条にて、本法第三条一項の明示事項のうち、一定期間の業務委託につき共通であるものについては、あらかじめ書面等で提示した上で、当該期間の該当事項の明示については、上記の共通事項で示されたところによる旨を明示することで足りるとされている。</p> <p>フードデリバリーにおいては、本法第三条一項の明示事項のうち、一部の事項については配達員の登録時に締結される基本契約で示し、その他の事項については、実際に配達を依頼する際の個別契約として、スマートフォンのアプリ上で提示する。基本契約で示す明示事項については、配達員の契約期間を通し、規則第三条における「共通事項」に当たると考えられる。</p> <p>しかし、個別契約を示すアプリ上の画面については、スペースが極めて限られているのと同時に、役務の提供を受ける場所、報酬の額など、配達員が業務委託を受託するか決定において重要度の高い事項を分かりやすく伝える必要がある。個別契約を示すアプリ上の画面において、常に毎回、共通事項について「あらかじめ示されたところによる旨」を明らかにすることは難しく、かえって重要性の高い事</p>	

		<p>項を伝えることができなくなるおそれがある。</p> <p>また、配達員にとっても、アプリ上の画面での個別契約に基本契約が適用されることは疑義が生じるようなものではない。しかも、個別の配送毎にアプリ上の個別契約に加えて、関連性を記載した3条通知も受領することは、配達員にとって情報過多につながるおそれもある。</p> <p>このことから、共通事項については基本契約で示す旨については、必ずしも個別契約に毎回記載しなくとも、基本契約に記載し、また定期的な各種通知、特定受託事業者向けのヘルプページなどで分かりやすく周知するなど、一般的に特定受託事業者が認知し得るその他の手段も認めていただきたい。</p>	
2-1-64	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1(3)コ</p>	<p>「一定期間」は、どの程度の期間か？また、一定期間内に一旦中断している期間があっても有効と考えるのか？</p>	<p>共通事項の明示に当たっては、当該共通事項が有効である期間も併せて明示する必要があり（解釈ガイドライン第2部第1の1(3)コ参照）、「一定期間」とは、当該共通事項が有効である期間のことを指します。</p>
2-1-65	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1(3)コ</p>	<p>一定期間の長さ、取引の中断があった場合の可否等についての記載をお願いしたい。</p> <p>また、後述される「基本契約」とどのように異なるのか？</p>	<p>業務委託事業者と特定受託事業者の間で、一定期間にわたって同種の業務委託を複数行う場合において、個々の業務委託ごとに同様の内容を取り決める手間を省く観点から、あらかじめ個々の業務委託に一定期間共通して適用される事項を「共通事項」といいます（解釈ガイドライン第2部第1の1(1)参照）。ある共通事項について、新たな共通事項の明示が行われるまでの間は有効とする場合には、その旨を明示する必要があります（解釈ガイドライン第2部第1の1(3)コ参照）。</p> <p>「基本契約」と「共通事項」との差異については、No. 2-</p>

			3-12の御意見に対する考え方を御参照ください。
明示する方法（本法第3条第1項、規則第1条第5項及び第2条）			
2-1-66	解釈ガイドライン第2部第1の1(5)	明示する方法は原則書面であるべきと考える。知的財産を有する芸能従事者にとっての契約は個人の生涯及び著作権や著作隣接権を引き継ぐ子孫にまで継続するものであることから、書面を電磁化したものは構わないが、電磁的方法のみではふさわしくない。以上の理由から、イの「事前に特定受託事業者へ承諾を得る必要はない」とあるのは不適當である。	御意見として承ります。 なお、3条通知による明示を行う方法については、書面又は電磁的方法によることと規定されていますが、「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。」とされています（本法第3条第2項）。
2-1-67	規則第2条第1項第1号、解釈ガイドライン第2部第1の1(5)イ(7)	本法第3条では、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に、直ちに、明示事項を書面又は電磁的方法で明示しなければならないとされている。 この「電磁的方法」について、検討会報告書は、「SNSも含めて電磁的方法を広く認めることが適切であると考えられる。」「送信データを事後的に削除できる媒体を使用する際の留意点（明示事項が示された際のメッセージのスクリーンショット機能を用いた保存等を受注者側で行うことの推奨等）をガイドライン等で明らかにするとともに、アカウントの利用停止という状況が発生した場合に採り得る対応を当事者間で取り決めておくことが望ましい旨をガイドライン等で明らかにすることが期待される。」としている。 しかしながら、報告書自身も問題点を認識しているとおり、後から削除できるような方法やアカウント停止で閲覧できなくなる方法による明示では、一度紛争が行った際に紛争解決の指針として参照することが困難となってしまうおそれがある。ガイドラインで方向性を示す	「特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会」において、フリーランスに係る取引においては、メール（クラウドメールサービスを含みます。）のほか、オンラインストレージサービス、SNS等多様な媒体が取引上のやり取りを行う際に使用されている実態があることから、SNSも含めて電磁的方法を広く認めることが適切であると考えられるとされたことを踏まえ、御指摘のような懸念も考慮した上で、規則及び解釈ガイドラインを策定しているものであるため、原案どおりとします。

		<p>のでは不十分であり規則上明文で排除すべきである。</p> <p>この点は、規則2条及び解釈ガイドライン14頁以下においてもなお、改善されていない。規則5条2項柱書においては、特定受託事業者がその責めに帰すべき事由がないのに明示事項を閲覧することができなくなった場合にはなお、業務委託事業者に対し、書面交付を要求することができるかとされている。</p> <p>しかしながら、本法3条による明示事項を閲覧する必要性・重要性と、書面の発行の手間とを比較したときに、前者が後者よりも優越することは明らかであり、なお十分な手当がなされたとはいえない。やはり、後から削除できるような方法やアカウント停止で閲覧できなくなる方法による明示は明文で排除すべきである。</p>	
2-1-68	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1(5イ(7)②)</p>	<p>「ソーシャルネットワーキングサービスにおいて第三者が閲覧することができないメッセージ機能がある場合」とあるのは、</p> <p>「ソーシャルネットワーキングサービスにおいて第三者(他の事業者から業務委託を受けた業務委託事業者が、特定受託事業者に再委託をした場合の当該他の事業者及び業務委託に関連する事業者を除く。)が閲覧することができないメッセージ機能がある場合」とすべきである【略】。</p> <p>理由</p> <p>法3条の契約条件の明示方法として、「電磁的方法による提供」が挙げられており(ガイドライン第2部第1の1(5イ)、具体的には、「ソーシャルネットワーキングサービスにおいて第三者が閲覧することができないメッセージ機能がある場合に、業務委託事業者が当該メッセージ機能を利用して、明示事項を記載したメッセージを特定受託事</p>	<p>電子メールその他のその受信を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により送信する方法のうち、ソーシャルネットワーキングサービスについては、第三者が閲覧することのできないメッセージ機能に限定することで、「受信をする者を特定して情報を伝達する」(規則第2条第1項第1号)ものと考えられるため、原案どおりとします。</p>

		<p>業者宛てに送信する方法」が例示されている。これは、明示方法をいわゆるダイレクトメッセージ機能に限定する趣旨であると考えるが、現在のソーシャルネットワーキングサービスにおいては、グループ機能やチャンネル機能なども頻繁に用いられている。そのため、かかる機能を通じて特定受託事業者及び特定受託事業者以外の第三者(例えば、再委託のケースにおいて、他の事業者から業務委託を受けた業務委託事業者が特定受託事業者に明示事項を明示した場合の当該他の事業者)に対し明示事項が到達するケースがあると考えられる。この場合、かかる機能について、「ソーシャルネットワーキングサービスにおいて第三者が閲覧することができないメッセージ機能」に該当しないと形式的に結論づけることは社会通念上妥当ではないと思われることから、上記のとおり意見を述べる。</p>	
2-1-69	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1(5)イ</p>	<p>特定受託事業者に対する3条通知の電磁的方法による提供について、本法規則第2条では、「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により送信する方法」及び「電磁的記録媒体をもって調製するファイルに明示すべき事項を記録したものを交付する方法」の2つのみが規定されている。特定受託事業者に対する3条通知では、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第2条第1項口で規定されているダウンロードによる方法(たとえば、電子契約システム上で交付された3条通知を、当該電子契約システムにアクセスしダウンロードする方法)は認められないとの理解でよいか。本法に係る衆議院・参議院内閣委員会の附帯決議を見ると、「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</p>	<p>3条通知の際にダウンロード可能なウェブページ等を用いることも認められますが、ダウンロード可能なウェブページ等をあらかじめインターネット上に設けているだけでは足りず、当該ウェブページのURL等を特定受託事業者により送信する必要があります(解釈ガイドライン第2部第1の1(5)イ(ア)参照)。</p>

		ことを検討する」こととされており、ダウンロードによる方法を認めるべきではないか。	
2-1-70	解釈ガイド ライン第2 部第1の1 (5)イ(7)①	「電子メールその他のその受信を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」には、例えば、電子契約を締結するサービスのように、契約当事者が、当該サービス事業者の運営サイトにアクセスして、契約書の内容を確認したうえで電子署名を施し、電子署名が付された契約書 PDF ファイルをメールで受信するようなものも含まれるのか。	御理解のとおりです。
特定受託事業者から書面の交付を求められた場合における「特定受託事業者の保護に支障を生ずることがない場合」（本法第3条第2項及び規則第5条第2項）			
2-1-71	規則第5条 第2項	<p>本法第3条第2項ただし書は、特定受託事業者からの書面交付要求があった場合であっても、業務委託事業者は、「特定受託事業者の保護に支障を生ずることがない場合」には書面交付を拒否することができるとしている。</p> <p>この「特定受託事業者の保護に支障を生ずることがない場合」について、検討会報告書は、「①特定受託事業者が自らの意思で電磁的方法による明示を希望し、それに業務委託事業者が応じたにもかかわらず、その後、当該特定受託事業者が合理的な理由なく改めて書面の交付も求める場合及び②特定受託事業者の求めに応じて既に業務委託事業者が書面の交付を行った場合（複数回の書面交付請求があった場合）が考えられる。」「前記①及び②に加えて、書面を交付することなく電磁的方法により業務委託に係る手続が完結する場合も特定受託事業者の保護に支障を生ずることがない場合に含めることが考えられる。」としている。さらに、規則5条2項においては、特定受託事業者が電磁的方法による明示を希望した場合（同1号）、インターネ</p>	<p>本法第3条第2項の趣旨は、本法第3条第1項で業務委託事業者が特定受託事業者に対し3条通知による明示を行う方法として、特定受託事業者の事前の承諾なく電磁的方法によることを認めるものであるところ、特定受託事業者の中には、電子メールやインターネットを使えない又は使い慣れていないなど、電磁的方法によって3条通知の内容を確認するのに支障がある者も存在することに鑑み、そのような者を保護する点にあります。</p> <p>当該趣旨に照らし、原案はいずれも「特定受託事業者の保護に支障を生ずることがない場合」（本法第3条第2項）に該当すると考えられるため、原案どおりとします。</p>

		<p>ットのみを利用する方法により契約が締結されており、かつ、その契約に係る定型約款がインターネットを利用して閲覧できる状態に置かれている場合（同2号）、既に書面交付をしている場合（同3号）は、「特定受託事業者の保護に支障を生じることがない場合」に当たり書面交付は必要ないとされている。</p> <p>しかしながら、本法3条による明示事項が記載された書面の重要性和、書面の発行の手間とを比較したときに、前者が後者よりも優越することは明らかである。したがって、上記①及び②の場合は、いずれも書面交付すべきであり、書面交付不要なのは、害意を持って要求するなど特段事情のある場合に限るべきである。</p> <p>実際、下請法においては、書面交付が原則とされているのであり、本法においても、特定受託事業者からの求めがあった場合に書面交付を拒むことができるのは限定的に解するのが相当である。</p>	
2-1-72	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1(6)イ(イ)</p>	<p>業務委託事業者により作成された定型約款とあるが、民法上の要件を満たした「定型約款」を作成することが可能とお考えでしょうか？</p> <p>そもそも、「定型約款」の制定時に審議された議事録を読むと、基本的に、BtoBの多くの取引は、不特定多数を対象とせず、特定少数による場合が多い。また、契約内容の全部又は一部が画一的であることが「双方にとって合理的」とあるという限定があります。</p> <p>従って、BtoB取引の相手方が不特定多数であっても、力関係からやむを得ず画一的な内容になっているような下請契約などが、画一的であっても一方当事者にとって「合理的」あるだけで、「双方にとって合理的」とされていいないようです。</p> <p>以上のこと考慮した場合、業務委託事業者が「定型約款」を作成し運用することはかなりハードルが高いと思われ、「定型約款」を規則に</p>	<p>規則第5条第2項第2号の規定は、フリーランスに係る取引においても定型約款によって取引が行われることがある実態に鑑みて、「特定受託事業者の保護に支障を生じることがない場合」（本法第3条第2項）の一つとして規定したものであって、定型約款を作成することを義務付けるものではありません。</p>

	規定することはいたずらに難しくするだけと思う。	
--	-------------------------	--

(2) 本法第4条関係

No.	関係項目等	意見の概要	考え方
報酬の支払期日（本法第4条）の起算日（物品の製造委託・情報成果物の作成委託）			
2-2-1	解釈ガイドライン第2部第2の1(1)ア、イ	「自己の占有下に置く」に関する説明文があっても良いと思う	「自己の占有下に置く」とは、例えば発注事業者が受注事業者から給付の目的物を受け取る、発注事業者の指定する場所に目的物が納付されるなどにより、発注事業者が給付の目的物を占有することとなることをいいます。ただし、「自己の占有下に置く」という文言は、本法特有の概念ではなく、本法等の解釈を明確化することを目的とする解釈ガイドラインに記載する必要はないと考えるため、原案どおりとします。
2-2-2	解釈ガイドライン第2部第2の1(1)イ	「水準」とは何か？ 基本的に給付の内容を受ける時に指示される内容の水準と判断するが、客観的、合理的に判断できる場合は、対応（やり直し）が可能であるが、主観の場合は、お互いに疑義が生じやすいと考える。 また、水準の判断（検品）についても、誰が実施（担当者、責任者）するかでも違ってくる。極端に言えば、担当者の水準はクリアしたが、責任者のところで満たしていないと判断されることも可能としてあるし、特定業務委託事業者で問題なくとも、元委託事業者の水準を満たしていない場合も想定される。 令和4年、5年の文化庁委託事業において、フリーランス向けの契約書の関するセミナーが開催されていたが、契約内容（業務内容）を確認する事項が曖昧であったことと、検品をする相手を明確にすること	「給付としての水準」とは、業務委託の当事者間において定める、給付の受領といえるために満たすべき給付の内容の質をいいます。

		が、研修後の質疑で出ていた。	
2-2-3	解釈ガイドライン第2部第2の1(1)ア、イ	ア「物品」とイ「情報成果物」では、「受領した日」の考え方が異なるのはなぜか？ 「物品」にも給付内容（仕様等）を満たしていないものが含まれる可能性があるにも関わらず、占有下に置いた時点で、受領となり、全て給付内容を満たしていたとしても、受領した日が定まらないのは、公平でないように思う。	考え方が異なる理由は、解釈ガイドライン第2部第2の1(1)に記載のとおりです。
報酬の支払期日の起算日（役務の提供委託）			
2-2-4	解釈ガイドライン第2部第2の1(1)ウ	下請法においては、月単位の締切制度を採用できるとされているが、本法においても同様に月単位の締切制度を採用することができるという理解でよいか。	本法においても、下請法と同様に、個々の役務が連続して提供される役務であって、解釈ガイドライン第2部第2の1(1)ウ①から③までの全ての要件を満たす場合には、月単位で設定された締切対象期間の末日（個々の役務が連続して提供される期間が1か月未満の役務の提供委託の場合には、当該期間の末日）に当該役務が提供されたものとして取り扱い、当該日から起算して60日（2か月）以内に報酬を支払うことが認められます。
2-2-5	解釈ガイドライン第2部第2の1(1)ウ	役務の提供を委託した場合の「給付を受領した日」（本法第4条）について、顧問契約（業務委託期間の間に、委託者がアドバイスを求めた場合、受託者は専門的知見に基づきアドバイスを行うことを内容とする業務委託）の場合、役務の提供に日数を要する場合と評価し、顧問契約で合意した業務委託期間の末日を「給付を受領した日」と捉えることでよいか。	役務の提供を委託した場合における「給付を受領した日」（本法第4条第1項）とは、特定業務委託事業者が特定受託事業者から個々の役務の提供を受けた日をいいます（解釈ガイドライン第2部第2の1(1)ウ参照）。役務の提供に日数を要する場合には、一連の役務の提供が終了した日が役務の提供を受けた日となりますが、御指摘のような場合は、一般的にはこれには該当せず、委託に係る業務を実施する日がそれぞれ「役務の提供を受けた日」となると考えられます。ただし、解釈ガイドラ

			<p>イン第2部第2の1(1)ウ①から③までの全ての要件を満たす場合には、月単位で設定された締切対象期間の末日(個々の役務が連続して提供される期間が1か月未満の役務の提供委託の場合には、当該期間の末日)に当該役務が提供されたものとして取り扱い、当該日から起算して60日(2か月)以内に報酬を支払うことが認められます。</p>
2-2-6	<p>解釈ガイドライン第2部第2の1(1)ウ</p>	<p>月単位で締切を設定する場合、締め切り対象期間の末日を起算日とせず、締め切り対象期間の最初の役務提供日を起算日とすること。若しくは、月単位で締切を設定する場合は、その翌月末までの報酬支払いを義務付けること。或いは、解釈ガイドラインを理由として現状を下回る条件を特定受託事業者に強いることの禁止を謳うこと。</p> <p>理由は、締め切り対象期間の末日を起算日とした場合、報酬支払の時期が役務提供日から起算して90日後になり得るためである。現状でも、俳優等に出演を依頼する場合、発注する制作会社は下請法等も勘案して、出演日の翌月末(この場合は最長でも60日以内)までに支払うケースが多い。しかし、解釈ガイドラインによって連続する出演を月単位の契約で整理した場合、月末を期初として、その60日後に報酬支払いを定めると、現状より30日程度の受け取り遅延といった不利益を特定受託業務者が被る可能性が否めないからである。</p>	<p>役務の提供委託における報酬の支払期日については、個々の役務が連続して提供される役務であって、解釈ガイドライン第2部第2の1(1)ウ①から③までの全ての要件を満たす場合には、月単位で設定された締切対象期間の末日に当該役務が提供されたものとして取り扱い、当該日から起算して60日以内に報酬を支払うことを認めることは、合理的な範囲内の対応であると考えため、原案どおりとします。</p> <p>本法が施行されることのみを理由として、殊更に現状設定されている支払期日より遅い支払期日を新たに設定することについては、No. 2-2-20の御意見に対する考え方を御参照ください。</p>
2-2-7	<p>解釈ガイドライン第2部第2の1(1)ウ</p>	<p>舞台芸術産業においてはその給付受領日が特定の日となることが少ない現状があります。例えば稽古期間一ヶ月、公演期間一ヶ月という形態があった場合、その給付受領日を稽古開始日とするのか、公演初日とするのか様々な考え方があるのが現状です。クリエイティブ産業、とりわけ実演芸術においては、受発注者の協議の中で目指すべき</p>	<p>役務の提供を委託した場合における「給付を受領した日」(本法第4条第1項)とは、特定業務委託事業者が特定受託事業者から個々の役務の提供を受けた日をいいますが(解釈ガイドライン第2部第2の1(1)ウ参照)、具体的にどの時点が「給付を受領した日」となるかは、</p>

		<p>ゴールも業務の内容も日々変わることはある程度、宿命です。特に新型コロナウイルス感染拡大以降、関係者の安全のために、当初の計画通りに準備・公演を完遂することの難しさは増しております。ついては給付受領日の設定については双方協議のもと合理的に設定し、その日を起算とした60日以内の支払期日を設けることは本法の範囲内と考えたく、ご検討いただけますと幸いです。</p>	<p>個別の事例ごとに判断されます。 本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。</p>
2-2-8	<p>解釈ガイドライン第2部第2の1(1)ウ</p>	<p>・一般的に、営業活動では、長期の契約継続が見込める顧客の発掘や定期訪問等、契約手続完了に至る準備活動が、長期間にわたる場合がございます。仮に、委託契約において、そのような個々の準備活動については報酬を設定せず、新たな契約手続が完了し、当該顧客からの契約に係る料金の支払があったことを条件として報酬を支払うこととしている場合には、当該条件が成就した時を支払期日の起算日と解釈することが可能でしょうか。</p> <p>・また、同様に、契約期間が長期間に及ぶ場合に、その契約を維持管理するための各種手続きや案内等のサービス提供が必要となる場合において、個々の活動については報酬を設定せず、顧客からの契約継続料の支払、契約の存続・維持があったことを条件として報酬を支払うこととしている場合には、当該条件が成就した時を支払期日の起算日と解釈することが可能でしょうか。</p>	<p>特定業務委託事業者は、特定受託事業者に対し、営業等の役務に関し、一定の成果を上げることのほかに、当該成果を上げるために必要となる業務を実施することも含めて包括的に委託した上で、特定受託事業者が一定の成果を上げた場合にのみ報酬を支払うこととする場合があります。</p> <p>このような報酬体系をとっている役務の提供委託については、包括的な役務の対価として、一定の成果に基づいて報酬が支払われることとなるところ、特定受託事業者に支払うべき報酬が発生するのは当該成果が上がった日であるため、当該成果が上がった日が「役務の提供を受けた日」に該当すると考えられ、当該成果が上がった日を報酬の支払期日の起算日とすることが可能です。</p> <p>なお、成果を上げるために必要となる業務のコスト等も考慮して、包括的に委託している役務に対する報酬の額を定める必要があります。</p>
2-2-9	<p>解釈ガイドライン第2部第2の1(1)ウ</p>	<p>特定受託事業者を自らの代理人として、顧客への商品・サービスの販売を委託する契約において、特定受託事業者から新たな契約手続が完了したことの報告および契約金の入金特定業務委託事業者になされたことを条件として報酬を支払うこととしている場合には、当該条件が成就した時を、契約という成果が上がった時と捉え、支払期日の起算日と解釈することで宜しいでしょうか。</p>	

2-2-10	<p>解釈ガイド ライン第2 部第2の1 (1)ウ</p>	<p>特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第4条における「給付を受領した日」について、成功報酬型の業務委託（例えば、商品の営業代行を委託し、顧客が商品を購入した場合に当該購入額の一定額について報酬が発生する場合など）の場合には、(i)受託者が業務を行った日（営業活動を行った日）が「給付を受領した日」となるのではなく、(ii)営業代行の結果として顧客が商品を購入した日が「給付を受領した日」となるという理解で良いか。</p> <p>(i)の解釈とすると、受託者が業務を行った日（営業活動をした日）と報酬金額が確定する日の期間が60日を超える可能性があり、仮に上記のような営業代行の例において、営業活動をした日から60日以内に報酬を支払わなければならないとすると営業代行を委託することが難しくなり、結果としてフリーランサーの業務の範囲を狭める結果となってしまうため、(ii)の解釈でよいかお伺いしたい。</p>	
報酬の支払期日の起算日（特定受託事業者の責めに帰すべき事由があるとしてやり直しをさせた場合）			
2-2-11	<p>解釈ガイド ライン第2 部第2の1 (1)エ</p>	<p>現在の日本のアニメ制作の現場においては、高いスキルを持つ人材が極端に不足していることが原因で、ベテラン層が高頻度で手直しをしなければならないケースが多くみられます。本規定によれば原則として「受領した」と判断するのは、検査をするかを問わず物品や情報成果物の受け取り時であり、検査がある場合には検査の開始をすれば「受領した」とことになるとしています。ただしエでは、特定受託事業者の責めに帰すべき事由があるとしてやり直しをさせた場合には、やり直しをさせた後の物品又は情報成果物を受領した日が支払期日の起算日となるとしています。</p> <p>では、先ほど説明した「スキルが高くないことが判明した特定受託事業者であるアニメーターが仕上げた物品を、他のスキルの高いベテラ</p>	<p>特定業務委託事業者は、特定受託事業者の給付の内容に委託内容と適合しないことがあったとしても、給付を実際に受領した場合には、その受領した日から60日以内のできる限り短い期間内に報酬を支払う必要があります。</p> <p>なお、特定業務委託事業者は、特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、報酬の額を減じることは禁止されているところ（本法第5条第1項第2号）、特定受託事業者の給付の内容が委託内容と適合しないような場合については、受領拒否又は返品することが本法違反とならない場合であって、受領拒否又は返品をせずに、</p>

		<p>ンが手直ししなければ使い物にならない」といったケースの支払期日についてはどうなるのでしょうか。</p> <p>【略】現在の日本のアニメ業界はレモン市場状態です。特定受託事業者本人にやり直しさせても特定業務委託事業者の求めるクオリティが期待できないことが判明した、といった場合、報酬の期日や報酬の額について当初の内容通りとなるのかどうか明確ではないように思えます。</p> <p>当法人(●●●)ではこのようなベテランが不要な手直しで疲弊しないよう、スキルの高い人材の育成を急いでいますが、この現状は急には改善されるわけではありません。本法によって契約当事者の一方が過度な負担を強いられることのないよう、柔軟に適用できるような規定であることを望みます。</p>	<p>特定業務委託事業者自ら手直しをした(他の事業者に手直しを委託した場合も含みます。)ときに、手直しに要した費用等客観的に相当と認められる額を報酬の額から減ずることは、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」があるとして報酬の額を減ずることが認められます(解釈ガイドライン第2部第2の2(2)イ(エ)②参照)。ただし、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」があるとして、受領拒否又は返品することが本法違反とならない場合に当たるか、減じた額が客観的に相当と認められる額かは、個別の事例ごとに判断されることとなります。</p>
2-2-12	<p>解釈ガイドライン第2部第2の1(1)エ</p>	<p>「やり直し」を受ける要件(時期、回数)を明確にすべき また、元委託事業者までも対象とするのか等明記すべきと考える。</p>	<p>やり直しを認める回数や時期等の条件は業務委託の当事者間で決定すべきものとするため、原案どおりとします。</p>
<p>支払期日の原則(本法第4条第1項及び第2項)</p>			
2-2-13	<p>解釈ガイドライン第2部第2の1(2)ア</p>	<p>業務委託事業者が特定受託事業者に業務を委託する場合には報酬の支払期日を明示する必要がありますが、もし特定受託事業者の給付が、あらかじめ明示した給付を受ける日に遅延した場合にも、報酬の支払期日に報酬を支払う必要があるのでしょうか?</p>	<p>特定業務委託事業者は、給付を受領した日から起算して60日以内のできる限り短い期間内で、報酬の支払期日を定める必要があります(本法第4条第1項)。そのため、特定業務委託事業者は、特定受託事業者の納期遅れにより、あらかじめ3条通知により明示した給付を受領する日より、実際に給付を受領した日が遅くなった場合には、実際に給付を受領した日から起算して60日以内のできる限り短い期間内において、報酬の支払期日を</p>

			定めて、支払う必要があります。
2-2-14	解釈ガイド ライン第2 部第2の1 (2)ア	本法において、月単位の締切制度を採用する場合、給付の受領日又は役務の提供を受けた日から2か月以内であれば61日目又62日目に報酬の支払いすることも問題ないという理解でよいか。	「60日の期間内」（本法第4条第1項）及び「30日の期間内」（同条第3項）については、下請法と同様、月単位の締切制度では、月によっては31日の月があるため、前月の納品締切日の翌日に給付を受領した場合には報酬の支払が給付を受領した日から61日目又は62日目の支払となる場合があります。このような場合、本法の運用に当たっては、給付を受領した日から60日以内との規定を、給付を受領した日から2か月以内として運用し、本法上問題としません。
2-2-15	解釈ガイド ライン第2 部第2の1 (2)、第3部 4	<p>本法に規定する「60日の期間内」（第4条第1項）、「30日の期間内」（同条第3項）、「30日前まで」（第16条第1項）は、それぞれ「2か月の期間内」、「1か月の期間内」、「1か月前までに」でも運用上問題ないとすべきである。</p> <p>理由 実務上、支払いサイトは「納品日の翌月末日」などとして定められることがある。</p> <p>仮に7月1日に納品があったとして、翌月末日である8月31日に支払いを行った場合、第4条第1項に違反することになってしまうが、このような取扱いは適切ではないため。下請代金支払遅延等防止法においても運用上このような事態を容認している。</p> <p>また、契約解除の予告期間についても、実務上「1か月以上前」とされることがある。仮に1月末日に2月末をもって解約する旨の予告をした場合、第16条第1項に違反してしまうことになるが、このような取扱いは適切ではないため。</p>	<p>「30日前まで」（本法第16条第1項）については、本法第16条第1項の趣旨は継続的業務委託において、特定業務委託事業者からの契約の中途解除や不更新を特定受託事業者にあらかじめ知らせ、特定受託事業者が次の取引に円滑に移行できるようにすることを目的とする規律ですので、月単位の締切制度を採用している場合であっても、30日前の予告が必要となります。</p>
2-2-16	解釈ガイド ライン第2 部第2の1 (2)ア	支払期日の原則について、60日とありますが、現在その支払いサイトを伸ばすことで大口の案件を受けられているという現実があります。サイトを短くすることで、大口の案件を発注できないなどの不利益を被ります。	頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。

再委託の場合における支払期日の例外（本法第4条第3項及び第4項）			
2-2-17	<p>解釈ガイドライン第2部第2の1(4)ア</p>	<p>再委託である旨の明示は重層化した芸能業界では重要で、当該業務が再委託であることを把握し得る程度のもので足りるものではない。再々委託やそれ以上のケースがあるため、すべての請負簿を明記すべきと考える。フリーランスは委託側、受託側ともに時間的場所的に流動的に仕事をするを踏まえ、大元請けや元請けと直接連絡を取れない場合もあることから慎重にならざるを得ない実情に合わせたルールにしていきたい。</p>	<p>本法第4条第3項の趣旨は、特定業務委託事業者から特定受託事業者に対する業務委託が再委託に該当する場合、一律に同条第1項を適用することで特定業務委託事業者の資金繰り悪化や特定受託事業者への発注控えが生ずることを防止することにあります（解釈ガイドライン第2部第2の1(2)イ(7)参照）。これを踏まえると、特定受託事業者は、3条通知において、「再委託である旨」、「元委託者の氏名又は名称」及び「元委託業務の対価の支払期日」が明示されれば、自らに支払われる報酬の支払期日が、特定業務委託事業者が給付を受領した日から60日以内のできる限り短い期間（同条第1項）において設定されたものであるのか、元委託支払期日から30日以内のできる限り短い期間（同条第3項）において設定されたものであるのかを把握することができ、支払期日に係るトラブルの防止に資すると考えられるため、原案どおりとします。</p>
2-2-18	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1(4)イ</p>	<p>元委託者の識別できる情報（名称等）を特定受託事業者へ明示することは、知的財産権の侵害（不正競争防止法：営業秘密の保護等）に該当する可能性があるのでは？</p> <p>一般的に自己の業務先の可能性のある業者があれば、アプローチすると思う。まして、自己の業務をそのまま、売り込める相手であれば尚更である。</p> <p>よって、特定受託事業者が特定業務委託事業者を介さずに直接元委託者へ受注できる情報を与えることは、特定業務委託者の発注控えを誘</p>	<p>再委託の場合における支払期日の例外（本法第4条第3項及び第4項）の規定は必ず適用を受けなければならないわけではなく、特定業務委託事業者が、3条通知において「再委託である旨」、「元委託者の氏名又は名称」及び「元委託業務の対価の支払期日」を特定受託事業者に対し明示した場合にのみ適用を受けることができます。</p> <p>営業秘密の観点等から、特定業務委託事業者が、元委託</p>

		<p>発することへ繋がると思う。 元委託者の識別情報は不要と考える。</p>	<p>者の情報を特定受託事業者に示すことを望まない場合には、再委託の場合における支払期日の例外の規定の適用を受けないことや、当該規定の適用を受けることとした上で、当事者間で秘密保持契約を締結するなどの対応が考えられます。</p>
元委託支払期日から起算して30日の期間内（本法第4条第3項及び第4項）			
2-2-19	<p>解釈ガイドライン第2部第2の1(2)イ(7)</p>	<p>「また、本法第4条第3項の趣旨は、特定業務委託事業者から特定受託事業者に対する業務委託が再委託に該当する場合、一律に同条第1項を適用することで特定業務委託事業者の資金繰り悪化や特定受託事業者への発注控えが生ずることを防止する目的で、同項の場合に比べて支払期日の延期を可能とすることにある。そのため、「元委託支払期日から起算して三十日の期間」が同項に定める期間よりも前に経過するとしても、特定業務委託事業者から特定受託事業者に対する報酬の支払期日は同項に定める期間内において定めれば足りる。」との記載は、削除すべきである。</p> <p>理由 本法4条は、1・2項において、報酬支払期日を給付受領日・役務提供日から60日以内とする原則を定めつつ、3・4項においてフリーランスに再委託を行う場合で、元委託支払期日等を明示する場合に限って、元委託支払期日から30日以内とする旨の例外を設けている。 ここで4条3項の規定は、「前二項の規定にかかわらず」との文言で始まり、末尾が、「なければならぬ」と結ばれており、この文言からすれば、4条3・4項が適用される場合には、4条1・2項の規定が排除され（1・2項と3・4項の適用は択一的で、いずれもが重疊的に適</p>	<p>本法第4条第3項の趣旨は、特定業務委託事業者から特定受託事業者に対する業務委託が再委託に該当する場合、一律に同条第1項を適用することで特定業務委託事業者の資金繰り悪化や特定受託事業者への発注控えが生ずることを防止することにあります（解釈ガイドライン第2部第2の1(2)イ(7)参照）。これを踏まえると、「元委託支払期日から起算して三十日の期間」が同条第1項に定める期間よりも前に経過するとしても、特定業務委託事業者から特定受託事業者に対する報酬の支払期日は同条第1項に定める期間内において定めれば足りるとすることが妥当であるといえるため、原案どおりとします。</p>

		<p>用されるわけではない)、3項が適用される場合には、3項の規定する条件を遵守することが義務であることが明白である。すなわち、フリーランスに再委託を行う場合であって、元委託支払期日等を明示した場合には、元委託支払期日から30日以内に支払わなければならない、給付受領日・役務提供日から60日以内に支払えばよいものではないと解釈せざるを得ない。</p> <p>実際の適用の場面を考えても、4条3項が適用される場合には、4項によって元委託支払期日ないしそれから起算して30日を経過する日が報酬支払期日とみなされるのであって、この後に給付受領日・役務提供日から60日経過日が到来する場合であっても、この帰結は変わらない。</p> <p>上記「意見内容」に引用した記載は、このような本法の明示の文言に反し、違法であり、4条1・2項と3・4項の適用関係をいたずらに混乱させるものである。削除すべきである。</p> <p>上記記載を削除しても、特定業務委託事業者は、元委託支払期日等を明示して4条3・4項の規定に従うか、これらを明示しないで4条1・2項の規定に従うか、選択権があるのであるから（規則1条2項参照）、特定業務委託事業者の利益を害することはない。</p>	
支払期日の設定			
2-2-20	—	<p>本法に定められたことが、取引条件の引き下げに使われることのないよう、要所に釘を刺す規定を入れてほしい。例えば、従来は納品後1カ月後に報酬支払いがなされていたのを、60日後に変更するなどの不利益な変更が行われないよう対処が必要である。</p>	<p>正当な給付内容の変更として業務委託を終了した場合、「給付を受領した日」（本法第4条第1項）とは、特定業務委託事業者が特定受託事業者から最後に納品物を受領した日となりますので、報酬の支払期日はその日から60日以内の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。ただし、発注事業者と受注事業者</p>
2-2-21	<p>解釈ガイド ライン第2</p>	<p>「受領から60日以内のできる限り短い期間内」となっているが、従来の取引条件の引き下げとならないよう釘を刺す規定を入れてほし</p>	

	部第2の1	い。再委託の場合も同様。	との間で、本法施行前から本法の業務委託に該当する取引が継続的に行われている場合において、本法が施行されることのみを理由として、殊更に現状設定されている支払期日より遅い支払期日を新たに設定することは、「できる限り短い期間内」に支払期日を定めたものとはいえず、本法第4条第1項又は第3項違反として問題となります。
2-2-22	解釈ガイドライン第2部第2の1(2)イ	A社からBプロダクションが請け負った業務を、Bプロダクションと業務委託契約を結んだフリーランスCが行う場合、再委託となるのか。もし、再委託とみなされる場合でも、現状Cが60日で報酬を受け取っているとしたら、それを90日後に引き延ばすことを禁止してほしい（現状より給付を遅らせることの禁止を入れる）。	特定業務委託事業者が元委託者から受託した元委託業務と、特定受託事業者に委託した業務との間に業務の関連性及び対価の関連性が認められる場合には「再委託をした場合」に該当します。 本法が施行されることのみを理由として、殊更に現状設定されている支払期日より遅い支払期日を新たに設定することについては、No. 2-2-20の御意見に対する考え方を御参照ください。
2-2-23	解釈ガイドライン第2部第2の1(2)イ	元委託事業者は他の事業者との契約において、給付をした日から180日のような長期に渡る支払いサイトを設定される場合がある。そのような場合においても、元委託業務の対価の支払いを受ける日から起算して30日以内の期間に定めることは可能か。また特定受託事業者が一連の業務委託に存在する場合は、元委託業務の委託者に対しても、本法に基づき支払期日を定めることに努めさせ、また指導すべきである。	御指摘のような場合においては、「再委託である旨」、「元委託者の氏名又は名称」及び「元委託業務の対価の支払期日」を明示したときは、特定業務委託事業者は元委託支払期日から起算して30日以内のできる限り短い期間内において、特定受託事業者に対する報酬の支払期日を定めることができます（本法第4条第3項）。 また、元委託業務が下請法の対象となる場合には、元委託者は、元委託業務に係る給付を受領する日から60日以内のできる限り短い期間内において特定業務委託事業者に対する下請代金の支払期日を定める必要があり

			<p>まず（下請法第2条の2第1項）。</p> <p>なお、元委託業務が下請法の対象となるかにかかわらず、できる限り早い支払期日を設定することが取引の適正化の観点からは望ましいと考えられます。</p>
仲介事業者が存在する場合における支払期日			
2-2-24	<p>解釈ガイドライン第2部第2の1(2)イ</p>	<p>業務委託事業者が、トンネル会社等を用いて元委託業務の受託者として、自らの支払期日を有利な条件とすることが考えられる。そのような行為についての考えを示すべきである。</p>	<p>実質的に特定受託事業者に業務委託をしているといえる別の事業者が存在する場合（解釈ガイドライン第1部3参照）に該当し、当該事業者が「特定業務委託事業者」に該当する場合において、本法第4条第1項に違反して報酬の支払期日を定めたときは、本法第4条第2項により、特定受託事業者から給付を受領した日から60日を経過する日が支払期日として定められたものとみなされ、同日に報酬を支払わない場合には、同条第5項違反として本法上問題となります。</p>
2-2-25	<p>解釈ガイドライン第2部第2の1(2)イ</p>	<p>本法4条3項の趣旨は、解釈ガイドライン第2部第2の1(2)イ(ア)に記載されており、特定業務委託事業者（元委託業務の受託者）を保護することにある旨、理解をしたところであるが、元委託者と特定業務委託事業者が結託したり、元委託者が事業者としての実態のない第三者（わら人形）を介在させて特定受託事業者と契約を締結したりして、報酬の支払期限を不当に延ばすという方法も容易に思いつくところである。そこで、そのような手法を制限するべく、「本法4条3項の趣旨を逸脱する取引形態については適用しないこと」を規則または解釈ガイドラインで明記すべきである。</p>	
再委託の場合に関するその他の御意見			
2-2-26	<p>解釈ガイドライン第2部第2の1(2)イ</p>	<p>アニメ業界においては再委託が行われる場合が非常に多いですが、元委託者が特定業務委託事業者にいつ元委託業務の対価の支払いをしたのか、現状では特定受託事業者は基本的に知る由がありません。したがって、仮にウのとおり業務委託のタイミングで元委託業務の対価の支払期日を明示したとしても、元委託者からの支払いの事実の有無にかかわらず「元委託者からの支払いがまだ無い」と言われてしまえ</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>

		<p>ば、本規定は形骸化してしまうのではという懸念が残ります（※【略】元委託者からの支払いの有無の事実にかかわらず支払期日通りの支払いが原則ではありますが、言葉として「元委託者からの支払いが無いから払えない」と言われてしまえば、それ以上の催促は困難となる可能性が高いと考えます）。</p> <p>これについては、まずは特定業務委託事業者および元委託者に、本規定および特定受託事業者との契約通りに報酬を期日までに支払うことを遵守させるよう、行政の指導を積極的に行ったり、違反した際のペナルティを強化するなどの対策を講じることが有効であると考えます。</p>	
2-2-27	<p>解釈ガイドライン第2部第2の1(2)イ</p>	<p>元委託者からの支払いの有無にかかわらず、特定業務委託事業者から特定受託事業者への支払期日が設けられたとしても、現実には元委託者からの支払いが無いと特定受託事業者への支払いもできない中小企業等の特定業務委託事業者も多いのではと考えられます。また、【略】特定受託事業者は元委託者からの支払いがあったのかどうか知る由がありませんので、事実がどうであれ結局は特定業務委託事業者からの説明に従うほかなくなるのではという懸念が残ります。【略】まずはそれぞれが期日通りに報酬の額を支払うことを遵守させるよう、行政の積極的な周知徹底と指導を求めます。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>
2-2-28	<p>解釈ガイドライン第2部第2の1</p>	<p>個人事業主への支払いは、TV 番組では放送日を基準にまたそれ以外では、先（元受）の納品日を基準に支払われる事が多いが、元受の社員の給料同等の基準で支払われるべきでないか。</p>	<p>特定業務委託事業者から特定受託事業者に対して支払う報酬の支払期日については、解釈ガイドライン第2部第2の1(1)から(3)までを御参照ください。</p>
再委託をした特定業務委託事業者が前払金の支払を受けたとき（本法第4条第6項）			
2-2-29	<p>解釈ガイドライン第2</p>	<p>元委託者からの前払金の有無を確認する方法は皆無と考える</p>	<p>御意見として承ります。</p>

	部第2の1 (4)		
2-2-30	解釈ガイド ライン第2 部第2の1 (4)	<p>特定受託事業者は元委託者からの支払いがあったのかどうか知る由がありませんので、元委託者からの前払金の支払いの有無も当然ながら知りようがないのが現実かと思われまます。したがって「適切な配慮」を求める以前に、元委託者からの前払金の有無について、情報を共有することも検討すべきではないかと考えます。「適切な配慮」とする趣旨として、特定業務委託事業者が特定受託事業者に対し、必ず前払金として支払うことにすると、特定業務委託事業者にとって過度な負担となる可能性があるとのことですが、特定受託事業者に関しては元委託者からの前払金の有無を知る手段がそもそも無いことが通常であることから、立場が公平ではないように思えます。そして特定業務委託事業者が本規定の「適切な配慮」を都合よく解釈してしまい、結局は「前払金があることは知らせないことが慣例」になってしまうのではという懸念が残ります。したがって、元委託者からの前払金がある場合には、原則として情報を共有したうえで、双方が負担とならないように委託業務ごとに前払金の扱いを検討することとする方が、どちらかといえば妥当ではないかと感じます。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。また、本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。</p>

(3) 本法第5条関係

No.	関係項目等	意見の概要	考え方
政令で定める期間（本法第5条）			
2-3-1	施行令案概要(1)	<ul style="list-style-type: none"> ・意見：「一月」とあるのを、日数に改めるのはどうか。 ・理由：単発の依頼の場合、月の途中で依頼を行い月末期限とするのもよくあるが、そのような依頼をカバーできなくなるため。そもそ 	<p>「政令で定める期間」（本法第5条第1項）については、「特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会」において、①「フリーランスの業務及び就業環境に関す</p>

		<p>も、1 か月は期間として長きに失する（理由下記）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・意見：期間は「1 日」、又は長くとも「10 日」程度としてはどうか。 ・理由：発注事業者とフリーランスの経済的依存関係は、「期間の長さ」もさることながら、実態を踏まえると「発注回数（発注の継続性）」に比例するものと思料する。というも、フリーランスへの発注について、「期間を定める」ということは決して多くなく、フリーランスは、単発契約を継続的に受注することで事業を成り立たせているケースが多いからである。よって、当該期間は可能な限り短い方が望ましい。 <p>そもそも、本法 5 条に列挙される発注事業者の禁止行為は、本来、期間の長さにかかわらず遵守されるべきものである。</p>	<p>る実態調査」（令和 5 年 12 月公正取引委員会・厚生労働省）の結果を踏まえれば、本法の未然防止効果を広く及ぼすためには、本法第 5 条の規定の対象となる業務委託の期間は 1 か月とすることが妥当、②同様の規定内容を有する下請法には期間に関する規定がないことを踏まえれば本法において当該期間を長く設定する必要はない、③個人であるフリーランスにとって報酬は生活の原資であり 1 か月の業務委託であっても報酬の減額等が行われる影響は大きいと、当該期間は 1 か月とすべき、④本法第 5 条の報酬の減額や買いたたき等を禁止する規律は、特定業務委託事業者が当然に遵守すべきものであって、当該期間を長く設定し対象となる取引を限定する積極的な理由はないという意見があった一方、⑤発注者となる小規模事業者に混乱が生じるおそれがあるため、まずはより長期の期間を設定し、運用を踏まえつつ 1 か月に短縮するというソフトランディングを目指すべき、⑥本法の立法時には 3 か月から 6 か月を念頭に置いていたのではないかと等の意見もあったことを踏まえ、「一月」としています。</p> <p>なお、一定程度の同一性を有する業務委託が連続して行われ、複数回行われた業務委託の期間が通算して「一月」以上となる場合にも、「政令で定める期間以上継続して行う」業務委託に該当することとしています。</p>
2-3-2	施行令案概要(1)	<p>政令で定める期間は、「一月」となっているが、「2 日」または「3 日」とするよう要望する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本来は、すべての取引において遵守されるべきと考えているが、始期と終期があることに鑑みて「2 日」または「3 日」とした。 ・本法第 5 条は、本法の中核をなす条項である。この条項が適用されない取引が多数生まれるようになれば、本法制定の意義が半減する。また、雇用労働者については、日雇い労働やスポット労働であっても労働法が適用される。これとの均衡から考えても、短納期の取引についても、本法のこの条項が適用されるべきであると考えます。 	
2-3-3	施行令案概要(1)	<p>本法第 5 条が適用される「政令で定める期間」が 1 か月以上になっていることは問題です。</p>	
2-3-4	施行令案概要(1)	<p>「政令で定める期間」を「一月」でなく、「一月とする。委託に係る業務の遂行過程を通じて、給付の内容に特定受託事業者の知的財産権の</p>	<p>情報成果物の使用を許諾することは「業務委託」（本法第 2 条第 3 項）に該当しないため、原案どおりとします。</p>

		<p>譲渡・許諾が含まれる場合においては、期間を問わない」とするなど、給付の内容に特定受託事業者の知的財産権の譲渡・許諾が含まれる場合においては、期間の制限をなくしてはいかがでしょうか。</p> <p>または、「一月とする。情報成果物の作成委託においては、期間を問わないものとする」でも良いかと思えます。「業務委託の期間（政令で定める期間以上の期間）は下請法同様、不要ではないか」という意見は、「特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会」の当事者団体ヒアリングでも出ていたかと思えます。</p> <p>【略】</p> <p>「考え方」の中で、知的財産権の譲渡・許諾が含まれる場合の取引についての言及が多い割に、肝心の「禁止行為の対象となる契約期間」が「契約から納品までが1ヶ月以上」では、実際にトラブルの温床となりやすい短納期・悪条件の取引が禁止行為の対象取引にならないように感じました。</p>	
2-3-5	施行令案概要(1)	<p>映像制作産業における新法の懸念点としまして、「1ヶ月以下の契約に関しては、禁止事項が適用されない」が挙げられるかと存じます。公取さんの方で、事業者へのヒアリングを踏まえ、フリーランスへの発注を控える可能性を考慮してのご判断と、新聞記事で拝見しました。しかしながら、一律で1ヶ月以下は対象外とすることは、映像業界の実態にそぐわないと考えます。</p> <p>その点、様々な業界で事情が異なると存じますが、映像業界に関しては、「アシスタント職」と「意思決定職」で事情が大きく異なります。そもそも、映像従事者は様々な職種がありまして、職種ごとで働き方が異なります。例えば、美術などは、映画に使う美術を制作し、期日内に納品するため、成果物納品となるケースが多い。しかしながら、</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、本法第3条第1項の義務は、業務委託の期間にかかわらず、全ての業務委託事業者に課されます。</p>

	<p>助監督や制作、撮影助手、録音助手などは、フリーランスでありながら、アシスタント職として、役務提供型であり、上司の指示に従って、決められた期間内および場所で業務に従事するため、会社員とほぼ同じような働き方であり、労働者性が極めて高くなります。特に、助監督や制作は、毎朝スタッフルームへ通い、遅くまで仕事をしているケースが多いため、会社員に近い働き方です。テレビ業界であれば AD（アシスタントディレクター）、広告業界では PM（プロダクションマネージャー）と呼ばれる職種がそれにあたります。</p> <p>映像業界の業界団体は、アシスタントが所属する団体がほぼ存在せず、基本的には意思決定層の方々がギルドとして、地位向上を目指して活動してらっしゃるため、行政の方々が映像業界にヒアリングを実施なさっても、不適正な取引が多いアシスタントの実態が反映されない傾向があります。</p> <p>現在の映像業界では、この「役務提供型のアシスタント職」が、最も人手不足と言われており、低賃金や労働環境の問題がその原因であるという意見を耳にします。【略】</p> <p>成果物納品は、業務内容も具体的に記載しやすく、報酬も見積りやすいと存じます。他方で、映画業界の「役務提供型」は何でも屋さんで、業務内容を定義しづらいため、契約書に記載されたジョブに対応する形で、適正な価格を交渉することが難しい事情が、映像業界は特に顕著であると考えられます。</p> <p>この「役務提供型」に関して言えば、大きな規模の映画では「2から6ヶ月拘束」もありますが、広告や小規模映画、ドラマでは撮影を1ヶ月以内で完結させる場合も多々あります。</p> <p>他業界の事情は存じ上げませんが、少なくとも映像制作にかかる業界</p>	
--	--	--

		<p>に関しては、産業別の規定としまして、「2週間以上」など、期間を短縮することを、今後段階的に検討いただきたいと存じます。</p> <p>【略】</p> <p>契約期間に関わらず、業務内容の明示が義務化されなければ、業務内容に応じた対価を求めることが難しいと認識しております。</p>	
2-3-6	施行令案概要(1)	<p>法第5条では、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してはならない行為を定めている。この規定の対象となる業務委託は、「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。）」に限定されている。</p> <p>この「政令で定める期間」について、検討会報告書は、「本法第5条の規定の対象となる業務委託の期間（特定業務委託事業者が業務委託をした日を「始期」、特定業務委託事業者が業務委託に係る給付を最後に受領することとなる日を「終期」とする期間）は「1か月」とする方向とすることが適当である」としている。施行令1条も同様に「1か月」としている。</p> <p>そもそも期間を定めるべきかを別とすれば、期間を定めるとすれば、検討された期間のうち、最も短いものである1か月が適当である。したがって、この点で施行令は評価できる。</p>	賛同の御意見として承ります。
2-3-7	施行令案概要(1)	<p>立法段階で禁止行為の対象となるのは「一定期間以上の継続的業務委託」のみという制約が入ってしまったことに対し、発注者団体からは3カ月や6カ月が妥当という根強い意見もあった中で、最終的に最短の1か月とされたことはせめてもの救いでした。</p> <p>しかし、過去に取引実績のない相手こそ、不当・不法行為を厭わない事業者であることの見極めが難しく、トラブルが生じがちな実態があ</p>	頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。

		<p>ることを踏まえ、本来は単発の取引でも禁止行為の対象とすべきと考えております。下請法の禁止行為に期間の制約はないこと、また、令和5年度に公正取引委員会・厚生労働省の連名で実施された調査でも、業務実施期間が「1か月未満」の人が4割に上ることが明らかになったことも踏まえ、施行後三年の法規定見直し検討に向けて、取引期間が1か月未満の業務委託におけるトラブルの実態把握に努めていただけますようお願い申し上げます。</p>	
2-3-8	<p>施行令案概要(1)</p>	<p>委託の場合、単発のものがほとんどでありその期日を決めることは困難です。スケジュールは常に流動的であり、納期とは最終成果物の納品場所への納品完了をもって完了となります。デザイナーの場合、自分の手を離れ印刷・加工などの工程を行い、それが物流によって配送されている時も、依頼主にしてみれば納期の途中であり、1ヶ月という期間を決められてしまうと法違反を逃れるため契約書の日にちをずらしたりするなど見せかけだけのものになってしまいます。</p> <p>既にこれは電子帳簿保存法でも行われています。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。また、本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。</p>
<p>政令で定める期間の始期と終期</p>			
2-3-9	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア</p>	<p>「基本契約」とあるが、定義説明文が必要と考える。</p>	<p>「基本契約」とは、特定業務委託事業者が、特定受託事業者との間で締結する、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いいます(解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア参照)。</p>
2-3-10	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア</p>	<p>業務委託契約が、いわゆる基本契約(ここでは便宜上「実務上の基本契約」という。以下同じ。)と個別契約に分かれて締結される場合、原案によると、「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」が「基本契約」(ここでは便宜上「法令上の基本契約」という。以下同じ。)とされるが、この「基本的な事項」の範囲を明確にされた</p>	<p>予定されている業務委託の給付の内容の概要についての定めがある場合には、「基本的な事項」についての契約に該当するといえます。</p> <p>守秘義務等、給付の内容に言及されていないものは、基本契約に含みません。</p>

		<p>い。</p> <p>実務上、基本契約と個別契約が分けられている業務委託の場合、実務上の基本契約においては、業務の内容について言及しないか、業務の範囲を包括的に記載するにとどめ、具体的な業務内容は個別契約に記載することが多い。この場合における実務上の基本契約は、法令上の基本契約には当たらず、個別契約が法令上の基本契約であるべきであるが、原案は、そうした考え方が明らかにされていない。原案のままであると、特定業務委託事業者に混乱をきたすおそれがある。</p>	<p>その他本法に関する御意見につきましては、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
2-3-11	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア</p>	<p>守秘義務や禁止事項のみ等、給付の内容に言及されていないものは、基本契約に含むべきではないと考えます。</p>	
2-3-12	<p>解釈ガイドライン第2部第1の1(1)、指針第3の1(3)</p>	<p>「あらかじめ個々の業務委託に一定期間共通して適用される事項（以下「共通事項」という）を取り決めることがある。」とあるが、当該事項はいわゆる単価等のことを指すか、例示をすべきである。また指針第3-1-(3)においては「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（以下「基本契約」という）」という言及があり、両者の規定の異同についてはどのような考えに基づいているか明らかにされたい。</p>	<p>「共通事項」として単価等を定めることは可能ですが、共通事項としてどのような事項を取り決めるかは取引によって様々であり網羅的な例示が困難であるため、原案どおりとします。</p> <p>「基本契約」と「共通事項」とは、個々の業務委託に一定期間共通して適用される事項を取り決めたものであるという点では同じですが、「基本契約」とは、業務委託の給付の内容について少なくともその概要が定められているものをいいます。</p>
2-3-13	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア</p>	<p>本法第5条について、(別紙5) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方(案)の25頁以下では、期間の始期と終期に関する考え方が示されており、「ア 単一の業務委託又は基本契約による場合」において、「業務委託に係る給付に関する基本的な事項</p>	<p>給付の内容の概要を規定していない定めは、「基本契約」には該当しません(解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア参照)。</p> <p>「基本契約」を締結していない場合の期間の計算方法に</p>

		<p>についての契約（以下「基本契約」という。）を締結する場合には、当該基本契約が1か月以上の期間であれば、当該基本契約に基づき行われる業務委託は本条の対象となる。基本契約は、特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で、当該基本契約に基づき行うことが予定される業務委託の給付の内容について、少なくともその概要が定められている必要がある」という考え方（以下「本考え方」という）が示されているが、業務委託の給付の内容は個別契約で定めることとし、給付の内容を規定していない基本契約は、本考え方というところの基本契約には該当しないという理解でよいか。</p> <p>上記理解で正しい場合、期間の算定は個別契約での委託期間に基づいて行えばよいという理解でよいか。</p>	<p>については、解釈ガイドライン第2部第2の2(1)アを御参照ください。</p>
2-3-14	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア</p>	<p>業務委託に係る給付に関する基本的な事項の具体例を、Q&A等で明示していただきたいです。</p>	<p>例示の追記については、本法施行後の事例の蓄積等を踏まえ、検討してまいります。</p>
2-3-15	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア(イ)②</p>	<p>イラストレーションの仕事で考えると、情報成果物の作成委託が発生すると同時に、一般的には情報成果物＝著作物の使用許諾契約が発生します。</p> <p>イラストレーションの給付（納品）が終わったあとに、使用許諾期間が開始される場合が多いかと思えます。この使用許諾契約は、「(2)特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で、別途当該業務委託に係る契約の終了する日を定めた場合」の「当該業務委託に係る契約」に該当するのでしょうか？</p> <p>この点について、公取委に確認したところ、「まだ決まっていない」ということでした。</p>	<p>本法における「業務委託に係る契約」とは、特定業務委託事業者と特定受託事業者の間において、「業務委託」（本法第2条第3項）を行うことについての合意を指し、情報成果物の使用を許諾することは「業務委託」に該当しません。そのため、特定業務委託事業者と特定受託事業者の間における情報成果物の使用を許諾する契約は「業務委託に係る契約」には含まれません。</p>

		「業務委託に係る契約」とは具体的にどういった契約を指すのか、明確に記載したほうが良いのではないのでしょうか。	
2-3-16	解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア(7)	<p>業務委託契約書を締結して行う業務委託であって、契約書の締結日と契約期間の始期とが異なる場合に、「業務委託をした日」がいずれになるのか、解釈ガイドラインと指針で考え方を明示すべきである。</p> <p>理由</p> <p>「業務委託をした日」（規則1条1項2号）は、継続的な業務委託にしか適用がない禁止行為の規制（法5条）、育児介護等に対する配慮（法13条1項）、解除等の予告（法16条）の適用を画するためにも、重要な概念である。</p> <p>指針第3の1(3)は、「業務委託に係る契約を締結した日」を継続的業務委託の期間の算定における始期ととらえている。解釈ガイドライン第2部第1の1(3)イと、第2の2(1)ア(7)も、「業務委託をすることについて合意した日」ないし「業務委託に係る契約を締結した日」を「業務委託をした日」としている。いずれも、業務委託契約の締結日を始期ととらえていることに変わりはない。</p> <p>しかし、当職らのフリーランス・トラブル110番におけるフリーランスの無料相談の実務経験からすると、フリーランスの取引では、発注書・発注請書で発注が行なわれるようなものは意外に少なく、書面が作成されるとすれば、業務委託契約書が作成される例が多いところ、契約書が作成されるときには、契約の締結日と契約期間（実際に業務を遂行する期間を意味する。以下同様。）の始期とがずれることがまま見受けられる。例えば、2024年4月1日から契約期間が始まる業務委託契約書を、同年3月15日に締結するケースである。一般的に</p>	<p>特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で、別途当該業務委託に係る業務の開始日を定めた場合であっても、「政令で定める期間」（本法第5条第1項）の算定に当たっての始期は、単一の業務委託又は基本契約による場合は、①業務委託に係る契約を締結した日（3条通知により明示する「業務委託をした日」と②基本契約を締結するときには基本契約を締結した日のいずれか早い日となります（解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア(7)参照）。</p> <p>業務の開始日よりも前に業務委託に係る契約を締結した場合であっても、契約が開始すれば特定業務委託事業者と特定受託事業者に一定の経済的依存・従属関係が生じ得ると考えられるため、原案どおりとします。</p>

		<p>考えても、発注者が作業開始の前日や当日になって突然契約を締結することは考えにくいし、同様に、フリーランスとしても作業開始の前日や当日になって業務を依頼されても、引き受けることは困難であることのほうが多い。</p> <p>業務委託契約の締結日から実際に契約期間が開始する日までは、フリーランスは委託業務を履行する義務を負わないのであり、その期間まで継続性の判定に繰り入れることには違和感がある。例えば、カメラマンに対し、4月1日に撮影業務を依頼する場合において、業務委託契約を3月1日に締結した場合は、1日限りの業務であるにもかかわらず、継続的業務委託であると判断されることになり、特定業務委託事業者に過度の負担を課すことになりかねない。また、契約当事者としては、契約書に契約期間が明示的に記載されているなら、それを基礎に継続性を考えるのが通常の解釈の方法と思われる。</p> <p>そうすると、業務委託契約書の締結日と契約期間の始期が異なる場合には、契約期間の始期を「業務委託をした日」と見るのを原則とした方が、当事者の予測可能性を確保する意味で適当とも考えられる。それでもなお、現状の指針や解釈ガイドラインの記載のとおり契約書の締結日を始期とするのであれば、その旨指針と解釈ガイドラインに明示すべきである。</p>	
2-3-17	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア(7)</p>	<p>原則契約締結日が始期になるとの解釈となっているが、特定業務委託者と特定受託事業者との間で、別途当該業務委託に係る契約の開始する日を定めた場合、その定めた日は始期には含まれないのか。業務委託においては、契約において、業務の開始日と終了日を定めることがあり、当該開始日より前に契約を締結することが通常であることから、契約締結日のみを始期とした場合、意図しない形で政令で定める</p>	

		<p>期間に該当する可能性があると考えられ、また、実務において期間の管理が煩雑になると考える。(イ) 終期と同様、特定業務委託者と特定受託事業者との間で合意した日を始期とすることも認めていただきたい。</p>	
2-3-18	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア(ア)①</p>	<p>業務委託にかかる契約を締結した日が始期となると記載されています。</p> <p>すると、講演日1日しか業務を行わない(当日中に業務が終了する)講演について、2ヶ月前に依頼をした場合、依頼日から講演終了までが契約期間となり、継続的業務委託として法5条の対象になるのでしょうか?この点についても、何らかの形で明記をお願いいたします。</p>	<p>「政令で定める期間」(本法第5条第1項)の始期の考え方については、No. 2-3-16の御意見に対する考え方を御参照ください。</p> <p>特定業務委託事業者から特定受託事業者に対し、業務実施日の2か月前に業務委託を行った場合には、その日が業務委託に係る契約を締結した日であり、同日が期間の始期となります。</p>
2-3-19	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア(イ)</p>	<p>肝心の、「禁止行為」が発生するための契約期間である「政令で定める期間」、「1ヶ月以上」を定義するための「期間の始期と終期」の考え方、特に「終期」の考え方に問題があると感じました。本法第5条の適用となる期間の終期の基本は「報酬の支払期日」とすべきではないかと考えます。</p> <p>【略】</p> <p>現状、単発のイラストレーションの仕事の場合、基本契約は締結しない場合がほとんどです。</p> <p>現状の「考え方」のまま本法が施行されると、契約から締切(給付の受領・役務の提供)までのスケジュールを、ギリギリ1ヶ月以内にすする、または実際の締切よりも書面上の納期を早めることや、意図的に契約書の締結を遅らせることで、本法第5条の適用を逃れようとする発注者が出てきそうな気がします。また、依頼側都合で実際の納品日が延期になり1ヶ月を超えた場合でも、本法第5条の適用がないとい</p>	<p>本法第5条は、「政令で定める期間以上の期間行う」業務委託においては、特定業務委託事業者と特定受託事業者の間に一定の経済的依存・従属関係が生じることから、その立場を利用して特定業務委託事業者が行うことが想定される不利益行為を禁止したものです。この一定の経済的依存・従属関係は「特定受託事業者の給付を受領し、又は役務の提供を受ける期日(ただし、期間を定めるものにあつては、当該期間の最終日)」には終了すると考えられるため、期間の終期の考え方は原案どおりとします。</p> <p>なお、特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で、「特定受託事業者の給付を受領し、又は役務の提供を受ける期日(ただし、期間を定めるものにあつては、当該期間の最終日)」よりも後の日が当該業務委託に係る契</p>

	<p>うこととなります。</p> <p>「実際に給付を受領した日が、3条通知により明示する期日等よりも前倒し又は後ろ倒しとなることがあるが、これによって終期は変動しない。」のであれば、仮に1ヶ月以上の業務委託期間がある場合でも、書面上の給付受領日を「実際に給付の受領が必要な日」より早め、契約締結日から1ヶ月以内にする事で、容易に本法第5条の適用を逃れることができます。</p> <p>これでは、本法で「禁止行為」を定めている意味が、ほぼなくなってしまふように思います。</p> <p>経験上、そのような「規制逃れの契約手法」を取ってくる依頼側の法務担当者や企業の顧問弁護士の存在が、容易に想像できます。</p> <p>現状のままでは、イラストレーションの仕事の場合、本法の施行によって、逆に契約条件や労働環境が悪くなってしまふ可能性が、極めて高いように思います。</p> <p>そもそも、納期が短い・報酬条件が悪い企業・案件や、法務部や法務担当者が存在しない・法務担当者や顧問弁護士の質が低い企業ほど、取引上での問題も多い傾向にあります。</p> <p>現状の「考え方」では、当初に決めたスケジュールを守らない、だらしない現場担当者、倫理観が欠如した法務担当者や顧問弁護士がいる企業ほど、本法第5条の適用を逃れやすく、あらゆる面で得をするということになります。</p> <p>かつ、フリーランス側にとっては、本法ができる前よりも、フリーランス側に提示される条件や環境が悪化します。</p> <p>それでは本法ができた意味がなく、本末転倒です。</p> <p>そのため、期間の始期は「契約締結日」で問題ありませんが、</p>	<p>約の終了する日として別途定められた場合には、同日が期間の「終期」となります（解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア(イ)参照）。</p>
--	--	---

		<p>終期の(1)は「3条通知により明示する『特定受託事業者の給付を受領し、又は役務の提供を受ける期日』ではなく、『報酬の支払期日』にすべきではないかと考えます。</p> <p>「報酬の支払期日」にしておけば、急ぎの仕事で、本法第5条の適用がない仕事は、「1ヶ月以内に報酬の支払いがある仕事」ということになりますから、</p> <p>本法第5条における禁止事項がない場合、本法の施行によって、フリーランス側には「報酬の支払いが早くなる」というメリットが発生します。</p>	
2-3-20	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア(イ)</p>	<p>私がフリーランス翻訳者として行っている単発業務は短くて数時間、長くても1か月を超えることは稀です。これでは本法第5条の報酬減額や買ったときの禁止が適用対象外になってしまいます。本法第5条の適用となる期間の終期の基本は「報酬の支払期日」とすべきではないでしょうか。</p>	
2-3-21	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア(イ)②</p>	<p>イラストレーションの作成委託に付随する著作物使用許諾契約は、「(2)特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で、別途当該業務委託に係る契約の終了する日を定めた場合」の「当該業務委託に係る契約」に該当する可能性もあるかと思えます。</p> <p>しかしながら、著作物使用許諾契約が「当該業務委託に係る契約」に該当する場合、</p> <p>【略】本法第5条の適用、「買ったとき」「不当な経済上の利益の提供要請」とされることを避けるために、あえて納期を短く設定する&激安の料金でイラストを依頼し、著作権を無償譲渡させようとするという悪質な取引を誘発する可能性も考えられ、これまた禁止事項で知的財産権の許諾・譲渡に関する「買ったとき」「不当な経済上の利益の</p>	<p>情報成果物の使用を許諾することは「業務委託に係る契約」には含まれないことについては、No. 2-3-4の御意見に対する考え方を御参照ください。そのため、「政令で定める期間」(本法第5条第1項)の算定に当たっての終期の考え方は、原案どおりとします。</p>

		<p>提供要請」を禁じている意味がなくなります。この場合も、本法ができることで、イラストレーターの取引環境を悪化させる結果となってしまう可能性が高いです。</p> <p>その点から考えても、本法第5条の適用となる期間の終期の基本は「報酬の支払期日」とすべきではないかと考えます。</p>	
2-3-22	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)</p>	<p>・意見：本法5条1項柱書かつこ書の「政令で定める期間以上の期間行うもの」の定義を明らかにされたい</p> <p>・理由：(i)フリーランスの実体として、期間を定めて業務提供を行うことは決して多くなく、あるとしても成果物提出期限を定めることである（これ自体も不明確であることがある）。期間を定めず、成果物の提出期限を定める場合にも、本法5条1項の適用はあるものと解されるが、念のためその理解で合っているか確認したい。(ii)次に、かかる理解が正しい場合、同条項の「期間」の始期と終期をどのように考えるべきかを明らかにされたい。というのも、成果物提出期限のみを定める契約の場合、現状のままだと期間の始期と終期をどのように解釈するべきかが不明であるため、事前（契約前）に本号の適用があるか否かが一見して明らかではないからである。企業側としてはリスク回避のため本号が適用されないように期限を定めることが容易に推測される（そのため、「一月」という現在の案は、規制を容易に回避でき、長きに失する）。また、本法5条1項4号の適正な報酬額の定め（本法における重要な定めの一つと理解する）は、契約締結時の問題であるところ、事前に本項の適用があるかが不明確であると、本項4号の定めは事実上死文化すると思われる。なお、契約の始期としては契約締結日、終期としては提出期限とすることなどが考えられるが、始期に関しては初日不参入とするのか否か、終期については、そ</p>	<p>「政令で定める期間以上の期間行うもの」（本法第5条第1項）の考え方（始期及び終期の考え方を含まず。）については、解釈ガイドライン第2部第2の2(1)を御参照ください。</p> <p>「特定受託事業者の給付を受領し、又は役務の提供を受ける期日」の明示がない又は具体的な日が特定できないような明示となっている業務委託は、原則として、本法第3条に違反することとなります。</p> <p>「政令で定める期間以上の期間行うもの」の期間の計算については、初日を算入します。この趣旨をより明らかにするため、解釈ガイドライン第2部第2の2(1)を修正しました。</p>

		<p>もそも提出期限の定めがない（或いは不明確である）場合にどのように考えるのかなどの検討課題があり、その他にも整理すべき点が複数あると思料する。</p>	
2-3-23	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア、指針第4条第3号</p>	<p>仮にいわゆる基本契約を「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」と同義と扱ってしまうと、具体的な発注がなくても法令上の義務が発生することとなり、そのことにより特定業務委託事業者に萎縮効果が発生し、業務委託を控える事態が発生するおそれがあることにも留意が必要である。</p> <p>なお、この点は厚生労働省関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則（案）第4条第3号においても同じである。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
2-3-24	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア、第3部2、4(1)</p>	<p>取引条件の明示事項に記載の契約期間とは異なる期間となるため、その趣旨や考え方について、動画やパンフレット等で分かりやすく周知していただきたいです。</p>	<p>今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>
<p>契約の更新により継続して行うこととなる場合</p>			
2-3-25	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)イ</p>	<p>契約の同一性について、日本標準産業分類の小分類（以下、本意見において「小分類」という。）により前後の業務委託に係る給付等の内容を判断するとされているが、職種とともに報酬が変更となった場合においても、小分類が同じであれば、すべからず同一性があるとされるように読める。これでは仮に業務の内容・性質が異なるものであっても、実態が反映されない可能性があるため、小分類でなく職種で判断すべきである。</p> <p>例えば、インターネット附随サービス業（中分類：40）の場合で、人事部署で給与計算を行っていた者が総務部署で備品管理を行う業務</p>	<p>本法では、特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で継続的な取引関係があり、一定の経済的依存・従属関係が生じていることに着目し、特定業務委託事業者に対し法第5条、第13条及び第16条の義務を定めています。このような法の趣旨に基づき、事前のわかりやすさや、「特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会」及び「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」の議論も踏まえて日本標準産業分類を使用して一定程度の同一性を判断することとしたものです。</p>

		<p>に変更となったときを想定すると、前者も後者も小分類上は「管理、補助的経済活動を行う事業所」（小分類：400）とされる。しかしながら、現実には職種（上記の場合、人事と総務で職種が明確に分かれるのが実務である。）が異なれば報酬の金額も異なり、契約内容も変更しなければならぬにもかかわらず、法律上は契約の同一性があるとされて実態と大きくかけ離れた運用をせざるを得なくなる。その結果、特定業務委託事業者の事務遂行に混乱をきたすおそれがある。</p> <p>このことから、原案は実務と大きく乖離したルールとなるおそれが高いと考えられ、フリーランスへの発注控えが発生する可能性が十分考えられるため、考え方の抜本的な見直しが必要である。</p>	
2-3-26	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)イ</p>	<p>「契約の同一性」（連続する前後の業務委託がどの程度同一であれば「当該業務委託に係る契約の更新」と認められるか）という問題がある。</p> <p>この点につき、解釈ガイドライン27頁は、「契約当事者が同一であり、その役務の提供の内容が少なくとも一定程度の同一性を有」するかによって判断するとしている。</p> <p>しかしながら、検討会において一部から出された意見のとおり、「給付内容の同一性の判断が困難なことも考えられるため、混乱を防ぐ観点からは、同じ委託事業者からの業務委託であれば原則として「当該業務委託に係る契約の更新」と認めるべきである。</p>	<p>本法では、特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で継続的な取引関係があり、一定の経済的依存・従属関係が生じていることに着目し、特定業務委託事業者に対し法第5条、第13条及び第16条の義務を定めています。このような法の趣旨に基づき、事前のわかりやすさや、「特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会」及び「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」の議論も踏まえて日本標準産業分類を使用して一定程度の同一性を判断することとしたものです。</p>
2-3-27	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(1)イ</p>	<p>・本法の周知とともに、「日本標準産業分類」の見方について実例を用いて動画やパンフレット等で解説していただきたいです。IT業において、「日本標準産業分類」を参照し契約の同一性を判断する際に、認知が低い・説明が一般事業者向けには分かりづらい等の問題があると考えております。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。今後とも本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>

		<p>・どの分類にすべきか不明な場合も想定されるため、問い合わせ先についてもサイト等で明示していただきたいです。</p>	
2-3-28	<p>解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (1)イ</p>	<p>法第5条の「当該業務委託に係る契約の更新」について、契約の更新に伴う「空白期間」（連続する前後の業務委託に期間的空白がある場合にどの程度の期間的空白まで「当該業務委託に係る契約の更新」と認められるか）という問題がある。</p> <p>この点につき、検討会報告書は、「一定の空白期間が存在する場合であっても契約の更新とすること及び当該空白期間は固定した日数とするなど分かりやすいものとする」とし、解釈ガイドライン27頁は、その期間を1か月とする。しかし、法の潜脱を防ぐため、空白期間は、より長く設定すべきである。具体的には、少なくとも、直近の契約の契約期間の半分以上の空白期間が必要であるとすべきである（労契法18条2項参照）。</p>	<p>本法第5条は、特定業務委託事業者が、特定受託事業者との間で継続的な取引関係があり、一定の経済的依存・従属関係が生じていることを背景として行う可能性のある行為のうち、取引適正化の観点から禁止すべきものを定めているところ、他法令の運用も参考にし、空白期間（前の業務委託に係る契約又は基本契約が終了した日の翌日から、次の業務委託に係る契約又は基本契約を締結した日の前日までの期間）が1か月未満である場合には、取引関係の継続性が認められ、当事者間で一定の経済的依存・従属関係があると考えられることから、空白期間が「1か月未満」であれば、「契約の更新により継続して行うこととなる」場合に該当し得ることとしています。</p>
<p>特定業務委託事業者の禁止行為（本法第5条）（総論）</p>			
2-3-29	<p>解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)ア</p>	<p>現状の日本アニメ制作の現場では、特定受託事業者のスキルが適正に可視化されていない等が原因で、特定業務委託事業者の希望するクオリティの物品等ではなく、受領しがたい（別のスキルのある者による大幅な手直しもしくはイチから作り直しが必要である）場合が散見されるのが実情です。私たち●●●ではスキルの可視化のための検定実施を予定しておりますが、当面はこういった現状は続くことが予想されます。</p> <p>本規定においては「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」が限定列挙されていますが、レモン市場状態のアニメ制作の現場において「と</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。また、本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、適切に運用してまいります。</p>

		<p>でもこのままでは受領できないし、スキルが低いので本人にやり直しをさせることも期待できない」といった場合もあり得ないことではないため、本規定が特定業務委託事業者にとって負担になる可能性があるのではないかと感じます。検査基準の明示も、アニメ制作における職人の技術を明文化することは非常に難しく、どのような場合が違反になるのか明確ではないように感じます。報酬の減額の話合い等により解決できれば良いのですが、アニメ業界の実情に沿って、契約当事者の一方にのみ負担になることが無いよう、本規定においても柔軟に適用していただければと思います。</p>	
報酬の減額の禁止（本法第5条第1項第2号）			
2-3-30	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)イ</p>	<p>報酬額が時間当たりの単価に稼働時間を乗じて決定される場合、実際の稼働時間を削減して報酬額を算出することは、禁止される報酬の減額に該当することを確認したい。</p>	<p>報酬の減額（本法第5条第1項第2号）とは、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、業務委託時に定めた報酬の額を減ずること」をいいます。特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、実際に稼働した時間が反映されずに算定される場合は、報酬の減額として本法上問題となります。</p>
2-3-31	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)イ</p>	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)イ柱書に、「給付がなされた後に合意がなされた場合でも、特定業務受託者により一方的に合意を迫られた場合又は特定受託事業者の責めに帰すべき事由と減額される金額との間に相当性が認められない場合も本法違反となる」旨を追記すべきである。</p> <p>理由 解釈ガイドライン第2部第2の2(2)イ柱書では、特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で報酬の減額等について「あらかじめ合意が</p>	<p>「特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で報酬の減額等についてあらかじめ合意があった」とは、報酬の額を減ずる前に、減ずることについてあらかじめ合意があった場合を意味し、当該合意が給付の後に行われた場合を含むため、原案どおりとします。</p>

		<p>あった場合」が説明されているが、「事後に合意をした場合」は説明されていない。</p> <p>当職らのフリーランス・トラブル 110 番におけるフリーランスの無料相談の実務経験からすると、特定受託事業者が給付をした後に、特定業務委託事業者から報酬の減額について合意書へのサインを強く求められたという相談をお受けすることがある。その中には、特定受託事業者の責めに帰すべき事由がある場合もあるが、減額される報酬との関係が不相当な場合もあり、そのような場合も報酬の減額の禁止に相当すると考えられる。そこで、上記のとおり意見を述べる。</p>	
2-3-32	<p>解釈ガイドライン第 2 部第 2 の 2 (2)イ (イ) ⑩</p>	<p>「特定業務委託事業者が、特定受託事業者が業務委託に係る業務遂行に要する費用等を特定業務委託事業者が自ら負担する旨を明示していた場合に、当該費用等相当額を支払わない」場合だけではなく、かかる費用等を「特定業務委託事業者と特定受託事業者のいずれが負担するのか明示しないまま、当該費用等を特定業務委託事業者が支出した場合に、これを報酬の額から差し引いて支払うこと」についても、報酬減額として問題となる旨を、解釈ガイドラインに明示するべきである。</p> <p>理由</p> <p>フリーランスの取引においては、通常の業務委託の取引と異なり、フリーランスの業務遂行に必要な資材・機器等（車両や機材、材料等）を特定業務委託事業者の側で用意し、これらの調達費用も特定業務委託事業者がいったん支出した上で、かかる費用等をフリーランスに対する報酬から差し引くケースが多くみられるところである。フリーランス取引のトラブルで多い類型として、かかる費用等について何ら明</p>	<p>業務委託事業者及び特定受託事業者は、業務委託に先立ち、費用等の精算の有無や範囲等について十分に協議し決定することが望ましく、費用等を業務委託事業者自身が負担する場合には、当該費用等の金額を含めた総額が把握できるように「報酬の額」を明示する必要があるところ（解釈ガイドライン第 2 部第 1 の 1(3)キ(ウ)参照）、本法第 5 条第 1 項第 2 号において、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」がないのに、業務委託時に定めた報酬の額を減ずることが禁止されていることは明らかであるため、原案どおりとします。</p>

		<p>示していなかったにもかかわらず、報酬支払の段階になって突如これを差し引くケースがある。このように、費用の負担について「特定業務委託事業者が自ら負担する旨明示していた場合」だけではなく、何ら明示していなかったにもかかわらず差し引く類型についても報酬減額の問題となる旨を、解釈ガイドラインにおいて明示するべきと史料する。特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会報告書においても、「業務委託事業者と特定受託事業者の間で取り決めることなく、特定受託事業者が業務委託事業者に支払うべきものとして何らかの金額を報酬の額から差し引いて支払う場合には、減額として問題となり得る」旨が明記されており、これに沿った記載を解釈ガイドラインにも追記することが必要と史料する。</p>	
2-3-33	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)イ(イ)⑫</p>	<p>特定業務委託事業者と特定受託事業者の間の契約書において、違約金の条項が明示的に定められている場合であっても、特定受託事業者に帰責事由があるとはいえないにもかかわらず、かかる条項に基づいて違約金名目で報酬を減額することは、禁止される旨を、解釈ガイドラインに明示するべきである。</p> <p>理由 フリーランスのトラブルで多い類型の一つは、フリーランスが過酷な業務を強いられ、体調不良となるなどやむを得ない理由により契約を解消したい場合であっても、業務委託契約の解除に伴って事業者から違約金、損害賠償や費用の請求をされ、事実上契約を解消させてくれないというトラブルである。このような事態を許せば、フリーランスの職業選択の自由を不当に長期に拘束することになり、フリーランスが安心して働くことが不可能となる。</p>	<p>特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で、業務委託を行うに当たって、いわゆる違約金等の条項が明示的に定められている場合、特定受託事業者に違約金等を支払わせることが報酬の減額（本法第5条第1項第2号）として本法上問題となるかは、契約、取引の実態や特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないかなど、個別の事例ごとに判断されるため、原案どおりとします。</p>

		<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)イ(イ)⑫も、違約金が発生する旨の合意がないにもかかわらず違約金等の名目で報酬減額をしてはならない旨明示することで、上記の問題に対し一定の対象をしていることは否定しない。しかし、上記の問題がより深刻になるのは、契約書に明示的に違約金の条項がある場合である。当職らのフリーランス・トラブル110番におけるフリーランスの無料相談の実務経験からすると、発注者側が人材を引き留め、あるいは人材の補充のコストをフリーランス側に転嫁するために、明示的に契約書上違約金条項を設けている例が多く、このような場合にこそ、フリーランスを保護する必要がある。</p> <p>したがって、違約金の条項が契約書上明示的に定められている場合であっても、特定受託事業者へ解釈ガイドライン第2部第2の2(2)イ(エ)に明示された帰責事由があるとはいえないにもかかわらず、かかる条項に基づいて違約金名目で報酬を減額することは、禁止される旨を、解釈ガイドラインに明示するべきである。</p>	
2-3-34	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)イ(7)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一般的に、長期の継続的契約の締結を目的とする業務の委託を行う場合においては、受託者に対して、長期の契約継続が見込める顧客との契約の締結を促す観点から、契約から一定の期間内に当該契約が解除された場合には、委託契約において、既払いの報酬を戻入することを定める場合がございます。 ・この場合、契約当初からその契約の中で、報酬の戻入が定められていることから、当該報酬の戻入は「報酬の額を減ずること」(本法5条1項2号)、すなわち、「一旦、決定された報酬の額を事後的に減ずること」(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方(案)P30(ア))には該当しないという理解でよろしいでしょ 	<p>御指摘のような場合が本法上問題となるかについては、取引の実態も踏まえて個別の事例ごとに判断されますが、業務委託時に、特定受託事業者に対し、定められた報酬が戻入の対象であることが明確にされており、その具体的な金額又は算定方法が明示されているときは、戻入をした後の金額が、業務委託時に定めた報酬の額であると考えられるため、特定受託事業者の責めに帰すべき事由の有無を問わず、戻入を行ったとしても、報酬の減額(本法第5条第1項第2号)に該当しないと考えられます。ただし、戻入した後の金額が、「特定受託事業者</p>

		うか。	
2-3-35	解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)イ(7)	<p>特定受託事業者が顧客に販売した商品・サービスの提供期間の途中で、当該商品・サービス（の提供に関する契約）が解約された場合に、商品・サービスの代金の一部を顧客に返還することがあります。これに伴い、特定業務委託事業者から特定受託事業者に当初支払った報酬について、その一部を戻し入れること、およびその戻し入れ金額の算定方法を委託契約書等であらかじめ定めている場合、あらかじめ定められた報酬支払条件に則り、報酬額が調整されるものであり、「一旦、決定された報酬の額を事後的に減ずること」とされている報酬の減額には該当せず、特定業務委託事業者の禁止事項である「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」（本法第5条1項2号）には該当しないと解釈することで宜しいでしょうか。</p>	<p>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」といえる場合には、買ったとき（本法第5条第1項第4号）として本法上問題となるおそれがあります。</p>
2-3-36	解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)イ	<p>稼働時間が何時間であるのか、業務受託者の確認や承認が必要であるとされている事例が散見され、不当な報酬額の減額が行われている。報酬額が時間当たりの単価を決めて合意されている場合、稼働時間は客観的に決められるべきであり、業務委託者の確認や承認は不要であることを確認したい。</p> <p>併せて、「報酬の減額の禁止」には、客観的な稼働時間の記録の改ざんを防止する措置が求められることを確認したい。</p>	<p>報酬の額を「減ずること」とは、一旦決定された報酬の額を事後に減ずることをいい、客観的な稼働時間の記録の改ざんを防止する措置が本法上求められるものではありません。</p> <p>御指摘のような場合が、報酬の減額（本法第5条1項第2号）として本法上問題となるかについては、個別の事例ごとに判断されます。</p>
2-3-37	解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)イ(1)②、 ⑦	<p>○「(イ)『報酬の額を減ずること』に該当する具体例」の2に「消費税・地方消費税額相当分を支払わないこと」が入っていることは歓迎する。免税業者に対して、消費税分の報酬減額を提案するトラブルが多発している。ここに書かれた内容を周知徹底してほしい。</p> <p>○「(イ)『報酬の額を減ずること』に該当する具体例」の7に「客先</p>	<p>賛同の御意見として承ります。今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p> <p>特定受託事業者が免税業者に該当する場合の報酬の減額（本法第5条第1項第2号）の考え方については、No. 2-3-40の御意見に対する考え方を御参照ください。</p>

		からのキャンセル、市況変化等により不要品となったことを理由に、不要品の対価に相当する額を報酬額から差し引くこと」が入っていることも歓迎する。雑誌の記事原稿等が出版社の意向（市況変化など）により掲載されないというようなトラブルが起こっている。その場合も契約に基づいた報酬は支払うべきである。ここに書かれた内容を周知徹底してほしい。	
2-3-38	解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)イ(イ)⑥	報酬に端数が生じた場合、1円以上切り捨ててはいけないとのことだが、報酬の計算式は複数ある場合があり（基本単価と割り増し単価の合計であったり、時給計算だったり）、それぞれの計算過程で出た端数を切り捨てていった場合、切り捨てられた端数の合計が1円を超える場合はどうなるのか、この文章ではわからない。	報酬の算定方法が複数の計算式から成る場合、算出した金額の合計額について、1円未満の端数の処理をすることは問題ありませんが、計算過程で生じた端数を切り捨てていった結果、1円を超える場合には報酬の減額（本法第5条第1項第2号）として本法上問題となります。
2-3-39	解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)イ(イ)	特定受託事業者の責めに帰すべき事由に並べて、特定業務委託事業者の責めに帰すべき事由も定めるべきである。	報酬の減額（本法第5条第1項第2号）とは、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、業務委託時に定めた報酬の額を減ずること」をいい、特定業務委託事業者の責めに帰すべき事由の有無を問わないため、原案どおりとします。
2-3-40	解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)イ(イ)②	報酬の減額の禁止について、消費税・地方消費税額相当分を支払わないこととありますが、報酬の減額は主にいわゆる本体価格を対して行われます。インボイス制度でも言われていますが、価格をたたき、その後消費税相当分を計上させれば消費税価格転嫁できていることになってしまいます。 例えば10万円・税別の見積もりをし、その見積もりに対して5万円・税別にしてくれと言われても、違反ではないことになりませんか。 特に物品を販売しているのではない場合（アイデアやデザインなど。成果物がA4チラシであってもチラシを売っているのではなく、	本法が適用される業務委託において、特定業務委託事業者と特定受託事業者の業務委託が1か月以上の期間行うものである場合、特定業務委託事業者が免税事業者である特定受託事業者に対して、特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、業務委託時に定めた報酬の額を減じた場合には、報酬の減額（本法第5条第1項第2号）として本法上問題となります。この場合において、特定受託事業者が免税事業者であることは、特定受託事業者の責めに帰すべき理由には当たりません。

		<p>チラシが果たすべき目的や効果をデザインという手法を使って作成している。)、その価格は杓子定期的に決められるものではなく都度都度見積もりたい価格は変わります。</p>	<p>また、本法が適用される業務委託において、特定業務委託事業者と特定受託事業者の業務委託が1か月以上の期間行うものである場合、特定業務委託事業者が免税事業者である特定受託事業者に対して、給付の内容と同種又は類似の内容の給付に対して通常支払われる対価に比べて、特定受託事業者が負担していた消費税額も払えないような報酬など、著しく低い報酬の額を不当に定めた場合には、買ったとき（本法第5条第1項第4号）として本法上問題となります。</p> <p>さらに、特定業務委託事業者からの要請に応じて特定受託事業者が免税事業者から課税事業者となった場合であって、給付の内容と同種又は類似の内容の給付に対して通常支払われる対価に比べて著しく低い報酬の額を不当に定めた場合についても、同様です。</p>
2-3-41	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)イ(イ)②</p>	<p>解釈ガイドラインでは「報酬の額を減ずること」の具体例の中に「消費税・地方消費税相当分を支払わないこと」が含まれています。そして声優に帰責事由が無ければ報酬を減額してはいけないとされており、この帰責事由の中に「声優が免税事業者であること」は含まれていないと読み取れます。</p> <p>インボイス制度導入をきっかけに、なぜ声優事務所が免税事業者の声優の報酬を減額したのかといえば「あなたが免税事業者だと消費税の仕入税額控除ができなくなる分があって、それをこちらが負担するのはきついで、あなたが負担してください」という言い分がありました。</p> <p>しかし、解釈ガイドラインでは、声優が免税事業者であることが原因で声優事務所に消費税の仕入税額控除ができない分が生じるとしても、それを「声優の帰責事由」として報酬を減額することは本法違反となると読み取れます。</p>	
2-3-42	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)イ(イ)</p>	<p>仮に特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で報酬の減額等についてあらかじめ合意があったとしても「特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく」報酬の額を減ずる場合は本法違反となる、とされています。さらに(エ)において特定受託事業者の責めに帰すべき事由を限定列挙していますので、これらに該当しなければすべて本法違反と判断できることとなります。</p> <p>アニメ業界において、本規定についてどのように適用されるのか明確でないと思われる事例を挙げさせていただきます。</p>	

		<p>令和5年10月1日にインボイス制度が導入されたことにより、多くの消費税免税事業者の声優が声優事務所との契約内容の見直し、つまり報酬の減額を余儀なくされました。基本的には声優事務所から声優へ説明をしたり、契約書を作り直したりといった対応が行われましたので、ここでは「あらかじめ合意」はあったものであるとは考えます。しかしながら、本規定における「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」とは、(エ)で①委託内容と適合しない等の事情がある場合、②特定業務委託事業者自らによる手直しがあった場合に負担した費用分を減額する場合、③手直しの費用負担は無くても委託内容に沿わなかったり納期の遅れによる商品価値の低下などの事情がある場合、というケースに限定されていますので、「特定受託事業者が消費税免税事業者であること(またはインボイスの登録をおこなっていないこと)」は、この「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」には当てはまらなると解します。</p> <p>また(イ)では「消費税・地方消費税相当分を支払わないこと」としてはありますが、特定受託事業者が免税事業者または課税事業者であるかについての明示が無いことから、免税事業者でインボイスの登録をしていない場合であっても消費税・地方消費税相当分の減額は本法違反であると解します。</p>	
2-3-43	<p>解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)イ(イ)②</p>	<p>インボイス制度に乗じた消費税分金額の減額への対抗になっているので、良いと思いました。</p>	<p>賛同の御意見として承ります。</p>
2-3-44	<p>解釈ガイド ライン第2</p>	<p>インボイス制度に乗じた消費税分金額の減額への対応措置として好ましく受け止めました。</p>	<p>賛同の御意見として承ります。</p>

	部第2の2 (2)イ(イ)②		
2-3-45	解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)イ	令和5年10月1日にインボイス制度が導入された際に、大多数の声優が「免税事業者であることを理由に」業務委託時に定めた報酬の額を、基本的にマネジメント料を引き上げる形を経由して、半ば強制的に減額させられました。減額された報酬の額は、消費税・地方消費税額相当分まるごとであったり（これは独占禁止法違反ではありませんが）、経過措置により仕入税額控除ができない分だけであったり、場合によっては消費税・地方消費税額相当分まるごとではないが経過措置により仕入税額控除ができない分は超えている額であったりと様々です。こういったことが声優業界全体で起こったのだということをご理解いただければと思います。	頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。
2-3-46	解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)イ	報酬の減額は声優事務所のマネジメント料の引き上げという形で行われていますが、インボイス制度導入前に通常「免税事業者の所属者の皆さまへ」といった通知が送られており、また報酬明細を見れば制度導入前と後で差し引かれるマネジメント料の割合が引き上げられていることは明白であることから、マネジメント料の引き上げという形であっても、通知と報酬明細をもって総合的に本法の報酬の減額に該当すると判断することが妥当であると考えます。 しかし、声優の立場は非常に弱く、特に新人のうちに声優事務所に意見することはとても難しいことです。また、本法が始まって、このような報酬の減額が違反となることをそもそもみんな知らないという状況が予想されます。私たち●●●からも周知をしたいとは思っていますが、ぜひ広く周知をお願いします。	今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。
返品の禁止（本法第5条第1項第3号）			

<p>2-3-47</p>	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)ウ(イ)、キ(オ)④</p>	<p>返品禁止に関する解釈ガイドライン第2部第2の2(2)ウ(イ)と、不当な給付内容の変更等に関する解釈ガイドライン第2部第2の2(2)キ(オ)④の記載は、商法526条と民法566条の適用関係に対する正確な理解をベースとしたうえで、記載を統一すべきである。</p> <p>理由</p> <p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)ウ(イ)は、返品禁止に関し、「特定受託事業者の給付の内容に、直ちに発見することができない委託内容と適合しないことがある場合…6か月を超えた後に返品することは本法違反となる」との記載があることから、商法526条を念頭に置いていると考えられる。</p> <p>一方、解釈ガイドライン第2部第2の2(2)キ(オ)④では、不当な給付内容の変更等に関し、「通常の検査で委託内容と適合しないことを発見できない特定受託事業者の給付について、受領後1年を経過した場合」が、不当な給付内容の変更等に該当するとされる。これは、民法566条の規定を念頭に置いていると考えられる。</p> <p>しかし、いずれも給付内容の不適合に関する規制であるにもかかわらず、記載が必ずしも一貫しているとは言い難い。仮にこのような記載をするのであれば、商法526条と民法566条の適用関係に対する正確な理解をベースとしたうえで、記載を統一すべきである。</p> <p>そこで検討すると、民法566条は、広く売買契約に適用されるものである一方、商法526条は、「商人間の売買」のみに適用があるため、特定業委託事業者はもとより、特定受託事業者も「商人」（商法4条）である場合にのみ適用がある。特定受託事業者が会社であれば「商人」と考えて差し支えないが（会社法5条）、自然人であったり会社以外</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
---------------	-------------------------------------	--	--

		<p>の法人（一般社団法人等）であつたりする場合には、商法 501～502 条に列挙される商行為を業としていたり、店舗等で物品販売業を営んでいたりしない限り、「商人」にあたらぬから（商法 4 条）、このことを念頭に置く必要がある。</p> <p>商法 526 条の適用がある場合には、直ちに発見できない契約不適合が存在しても、物品受領時から 6 か月以内に通知しなければ、履行追完請求、代金減額請求、損害賠償請求、契約解除のいずれもできなくなる。他方で、商法 526 条の適用がない売買であっても、民法 566 条により、買主が不適合を知ったときから 1 年以内に通知しなければ、これらの請求をすることができない。したがって、解釈ガイドラインの記載ぶりは、商法 526 条の適用があるかどうかで場合分けして書き分ける必要がある。</p>	
2-3-48	<p>解釈ガイドライン第 2 部第 2 の 2 (2)ウ(7)</p>	<p>解釈ガイドライン P29 で受領拒否が認められる制限規定は承知しているが、知的財産権を含む情報成果物についてはその後の経済上の利益が関係すること、また、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律には、特定受託事業者から特定業務委託事業者へ直接的に契約を破棄する条項が定められていないことから、解釈ガイドライン P33 にある「委託内容と適合しないことを理由として特定受託事業者によるその給付に係る物を引き取らせることは認められない」事由として挙げられている丸 1～4 に下記の趣旨の文言を加えられたい。</p> <p>・「知的財産権が含まれる情報成果物につき、業務委託後に委託内容を超えて権利の帰属や二次利用の制限を条件にされ、特定受託事業者がそれを拒否した場合」</p>	<p>御指摘のような場合は、委託内容と適合しないことを理由として特定受託事業者によるその給付に係るものを引き取らせることが認められないことは明らかであるため、原案どおりとします。</p>
<p>買ったときの禁止（本法第 5 条第 1 項第 4 号）</p>			
2-3-	<p>解釈ガイド</p>	<p>買ったときの禁止の概要について、「類似品の価格または市価に比べ</p>	<p>通常の対価を把握することができないか又は困難であ</p>

49	ライン第2部第2の2(2)エ	て著しく低い報酬」とあるが、現状、芸能従事者の報酬の相場に定めないことから、類似品や市価に該当するものが存在しない。そのため買ったときの定義ができない。	る給付については、例えば、当該給付が従前の給付と同種又は類似のものである場合には、①従前の給付に係る単価で計算された対価に比し著しく低い報酬の額や②当該給付に係る主なコスト（労務費、原材料価格、エネルギーコスト等）の著しい上昇を、例えば、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの経済の実態が反映されていると考えられる公表資料から把握することができる場合において、据え置かれた報酬の額を、通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額とします（解釈ガイドライン第2部第2の2(2)エ(7)参照）。
2-3-50	解釈ガイドライン第2部第2の2(2)エ(7)①	解釈ガイドラインでは、「(1)従前の給付に係る単価で計算された対価に比し著しく低い報酬の額」を、「通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額」として取り扱うこととされている。しかしながら、例えば当該給付に係る主なコスト（原材料価格、エネルギーコスト等）が大きく下落し、給付に係るコストの下落が報酬にも反映される場合など、合理的な理由に基づいて安く変更されることもあるのであるから、「従前の給付に係る単価で計算された対価に比し合理的理由なく著しく低く設定された報酬の額」などと修正すべきである。	買ったとき（本法第5条第1項第4号）に該当するかは、①報酬の額の決定に当たり、特定受託事業者と十分な協議が行われたかどうかなど対価の決定方法、②差別的であるかどうかなど対価の決定内容、③「通常支払われる対価」と当該給付に支払われる対価との乖離状況及び④当該給付に必要な原材料等の価格動向等を勘案して総合的に判断されることとなる（解釈ガイドライン第2部第2の2(2)エ(4)参照）ため、原案どおりとします。
2-3-51	解釈ガイドライン第2部第2の2(2)エ(7)②	「通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額」に関し、主なコストの著しい上昇が据え置かれた場合がこれに該当することとされ、その例示として、労務費が指摘され、それに関するものとして最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率が記載されているが、「特定受託事業者」は、従業員を使用していないものであるため、この労務費コストの上昇分が据え置かれるということはなく、例示とし	特定受託事業者が、「従業員を使用」（本法第2条第1項第1号）に該当しない臨時の労働者等を使用している場合、当該臨時の労働者等に給与を支払う必要がありますが、当該給与は「労務費」に該当すると考えられます。「特定受託事業者」に支払われる報酬の額の設定に際して、この「労務費」の著しい上昇分を、経済の実態が反

		<p>て不適切ではないか。仮に、労務費コスト自体が業務委託対価（報酬）との意味であれば、その旨を明示すべきではないか。</p> <p>なお、特定業務委託事業者が複数の特定受託事業者（フリーランス）に業務を発注している場合において、当該特定受託事業者が単決して報酬上昇の交渉を行うことは独占禁止法上のカルテルに該当するとの理解でよい。労働者による団体交渉については独占禁止法を適用しないとの運用がされているが、これがフリーランスによる報酬上昇のための団結となる場合にはどのように理解すべきか（主なコストの上昇の例示として、「春季労使交渉の妥結額」が指摘されているところ、上記のように「労務費コスト」が特定受託事業者（フリーランス）の「報酬」と同義的な意味を有する場合には、フリーランスによる団結の交渉も否定されていないとも読めるため確認したい。また、必要に応じ当該箇所の表記を変更・工夫すべきではないか。）</p>	<p>映されていると考えられる公表資料から把握することができる場合において、据え置かれた報酬の額が設定されたときには「通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額」（本法第5条第1項第4号）に該当するため、原案どおりとします。</p> <p>独占禁止法に関する御質問につきましては、今回の意見募集の対象ではありませんが、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
2-3-52	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)エ(7)②</p>	<p>解釈ガイドラインでは、「(2)当該給付に係る主なコスト（労務費、原材料価格、エネルギーコスト等）の著しい上昇を、例えば、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの経済の実態が反映されていると考えられる公表資料から把握することができる場合において、据え置かれた報酬の額」を、「通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額」として取り扱うこととしている。</p> <p>しかしながら、例えば、仮に従前の対価が特定受託事業者の給付に対する対価として割高であった場合に、最低賃金の上昇率等の公表資料に基づき、当該対価をさらに引き上げないと、「通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額」として取り扱われることは、不当であると考えられる。</p> <p>また、市況の変化とそれを踏まえた価格の改訂には一定程度の時間差</p>	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)エ(7)②は、特にコストが著しく上昇している状況における報酬の額の据置きについての本法第5条第1項第4号に係る考え方を明確化するために「通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額」に当たる事例として、一例をお示ししたものです。</p> <p>なお、個別の事例において、買ったとき（本法第5条第1項第4号）に該当するかについては、No. 2-3-50の御意見に対する考え方を御参照ください。</p>

		があることも認識されるべきである。	
2-3-53	解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)エ(ウ)⑥、 ⑨	「買ったときに該当するおそれがある具体例」として「⑥ 合理的な理由がないにもかかわらず、…他の特定受託事業者より低い報酬額を定めること」が記載されているが、交渉によって、各特定受託事業者間に報酬に差異が生じても問題がない（合理的な理由がある）との理解でよく、少なくとも、「交渉の結果」は合理性を認める要素となるとの理解でよいか。また、「⑨」には「労務費…のコスト上昇分」を据え置くことが買ったときに該当するとあるが、そもそも、労務費自体は特定受託事業者には発生しないのではないか。	特定受託事業者との十分な協議の結果として報酬の額が定められた場合には、その額が他の特定受託事業者に対する報酬の額より低かったとしても、そのことのみをもって直ちに買ったとき（本法第5条第1項第4号）として本法上問題となるものではありません。 なお、買ったときに該当するかの考え方については、解釈ガイドライン第2部第2の2(2)エ(イ)を御参照ください。 特定受託事業者に発生する労務費の考え方については、No. 2-3-51の御意見に対する考え方を御参照ください。
2-3-54	解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)エ(ウ)	ア 意見 第2の2(2)エ(ウ)「買ったときに該当するおそれがある具体例」（34頁）について、特定受託事業者が給付した情報成果物、役務の価値が向上しているにもかかわらず、基本合意で定めた報酬額が維持されている場合、特定受託事業者による契約の解除や条項交渉が制限される結果として、特定受託事業者が過去に合意した契約条件に拘束され、本来はより高額な報酬を得ることができるのにも拘わらず、それと比して低廉な報酬しか得られないような場合を含めるべきである。また、加えて、著作者や実演家が適切な報酬（相当・比例報酬）を受け取れない、いわゆる「バリューギャップ」問題についても含めるべきである。 イ 理由 芸能界では、特定受託事業者である芸能人による解除や条項交渉が制限される場合があるところ、同解除制限や交渉制限（例えば、芸能事	取引の当事者が業務委託をした時点で十分に協議した上で合意した報酬額が支払われる場合は、一般的には「買ったときに該当するおそれがある」とはいえないため、原案どおりとします。

		<p>務所側が、報酬に関する再協議を拒否することなどを指している。)により、芸能人が不本意な契約条件に拘束され続け、結果として、本来は高額な報酬を得ることができるのにも拘わらず、過去に合意した低廉な報酬しか得ることができないという実態が存在し、また著作権者や実演家に適切に利益を還元する必要があるため。このような実態があることから、当該条項（買ったときの禁止）には、例えば、相当・比例報酬原則（例：欧州 DSM 指令 18 条、同 20 条）、やドイツ著作権法のベストセラ一条項のような役割も強く期待したい。</p>	
2-3-55	<p>解釈ガイド ライン第 2 部第 2 の 2 (2)エ(ウ)</p>	<p>ア 意見</p> <p>【略】「⑧情報成果物の作成委託において給付の内容に知的財産権が含まれている場合、当該知的財産権の対価について、特定受託事業者と協議することなく、一方的に通常支払われる対価より低い額を定めること」（35 頁）について、そもそも、文化芸術分野では、従前、知的財産権だけの対価が設定されておらず、「適切な対価」が不明であるといった慣習があり（後述の理由で詳述する。）、特定受託事業者としては、適正な対価にするための協議・交渉がしづらい現状があることも前提にした具体例にすべきである。</p> <p>イ 理由</p> <p>【略】文化芸術分野では、従前から、何ら正当な理由がなく、一方的に知的財産権が発注者に譲渡されるか、ただ形式的に「知的財産権の対価を含む」との記載があるに過ぎず、実質的には「知的財産権の対価」が含まれているとは思えないような対価を設定されることが、そのほとんどである。このような状況において、特定受託事業者である受注者側としては、そもそも「適切な知的財産自体の対価」について算出が困難であることから、発注者が「知的財産権の対価を含んだ適</p>	<p>御指摘の記載は、「買ったときに該当するおそれがある具体例」として誤っているものではないため、原案どおりとします。</p>

		<p>切な対価」と主張してきた際に、反論が難しい状況になっている。なお、これは、そもそも文化芸術分野において、文化芸術分野の発展のためには、「受注者は、発注者に対して、知的財産権を譲渡すべきである」という価値観が背景にあったからだと考えるが、そのような価値観が受注者の生活を追い詰め、逆に、文化芸術分野の発展を阻害している側面がある。</p> <p>したがって、このような状況下や慣習下において、具体例として、「⑧情報成果物の作成委託において給付の内容に知的財産権が含まれている場合、当該知的財産権の対価について、特定受託事業者と協議することなく、一方的に通常支払われる対価より低い額を定めること」との記載だけでは、特定受託事業者としては、適正な対価にするための交渉がしづらく、このような慣習（今まで知的財産権だけの対価が設定されておらず、「適切な対価」が不明である場合など）があることも前提にした具体例にすべきである。</p>	
2-3-56	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)エ</p>	<p>買ったときの禁止も入っているが、「買ったとき」の概念の中に、昨今のこれまた非常識な低価格な求人情報（多くは●●●やマッチングアプリなどを通してのもの）も入れるべきだ。そもそもどのような媒体であっても、その価格で1か月仕事をしたとして、最低限度の生活費に満たないような単価の求人はすでに買ったときである。</p>	<p>買ったとき（本法第5条第1項第4号）とは、「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」をいい（解釈ガイドライン第2部第2の2(2)エ参照）、報酬の額は、特定受託事業者の給付に対し支払うべき代金の額として当事者間で決定した額をいいます。</p>
2-3-57	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)エ</p>	<p>今回、「生成AIを使用する事で特定受託事業者が不当な扱いを受ける可能性」について意見させていただきます。</p> <p>はじめに、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律、通称「フリーランス保護法」について、現在フリーランスとして活動して</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>

	<p>いる方々が、報酬が支払われない事や各種ハラスメントにより就業環境が害される等の不当な扱いについて、強い文言で各種措置や予防策を求める等の内容が盛り込まれており、何かしらのトラブルが発生した際に個人で対応するには難しく泣き寝入りするしかなかった状況から大きく改善される事が期待できる内容だと感じました。</p> <p>これまで発生していた賃金未払い等問題は、今法が存在により大部分対処できるようになると考えられますが、現在個人的に懸念しているのが、昨今の生成 AI に絡んだ点についてです。生成 AI の導入を理由に、フリーランスの買い叩き、あるいは契約を打ち切られる事案が発生するのではと各方面から危惧されています。【略】</p> <p>根本的な問題として、生成 AI 自体、イラストや文章問わず、全ての知的財産を剽窃しているもので構成されており、現状存在する生成 AI モデルのほぼ全てが権利関係にフリーライドして成り立っているため、クリエイター等が相容れる事は決してない存在になっています。</p> <p>【略】</p> <p>今回のパブリックコメントにて取り上げたいのは、翻訳家業の方々が AI 翻訳を利用される事で、これまで以上に買い叩きが発生するのではないかと危惧されている（ただし従来の機械翻訳を更正する作業ではすでに発生している）という点です。</p> <p>翻訳家業を営んでいる有志の方の note 記事を参考に記載しますが（【略】）、生成 AI を使用すれば翻訳制作の速度が上がるかというと、全くそのような事はありません。むしろ翻訳のクオリティは落ち、「AI 出力をチェックしてくれ」という名目で、これまでとほぼ同じ作業を 10 分の 1 の単価で依頼される可能性が浮上しています。</p> <p>少し話が逸れますが、そもそも漫画業界自体が低賃金の温床になって</p>	
--	--	--

		<p>いる点も問題だと考えています。</p> <p>漫画家さんの原稿料は1ページ当たりで数千円程度しか出されておらず、昨今の漫画の作画コストを鑑みると到底連載で食べて行ける金額ではありません。(連載する場合、アシスタントの雇用も視野に入るため、作品が売れなかった場合に多額の経費だけが残る…という事も考えられます。)</p> <p>【略】</p> <p>今回の法整備にて個人事業者に当たる特定受託事業者の方々が、不当な扱いを受けた際に対処できる筋道が示されましたが、これまでの業界の体質や慣例で行われていた事に対してきちんと作用してくれるのか、引き続き注視していく必要があるものと考えます。</p> <p>また、生成 AI に対する懸念につきましては、日本国内では現状拘束力のある規制は定められてない状態である事、クリエイターや海外の動きを無視して推進している現状がある事を踏まえ、生成 AI に関した不当な扱いに当たる事例がこれからどんどん表面化していくものと予想されます。クリエイティブ系に限らず、他分野でも生成 AI の導入により、気づかないうちに金額以上に働かされている、という事例も考え得る事で、実際に ChatGPT を導入してから逆に仕事が増えた、という話も少なくありません。</p> <p>これらの現状について、新法で対応できるのか、もし筋違いの話であるようでしたら、現状の状況への認知や共有をしていただけるよう、何卒お願いいたします。</p>	
2-3-58	<p>解釈ガイド ライン第2 部第2の2</p>	<p>(ア)では「通常支払われる対価」の基準として「取引地域」を用いていますが、オンライン上で業務が完結することも増えているため、取引地域から通常の対価を判断するのは困難な場合も多いと考えら</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>

	(2)エ	<p>れます。そういった場合は従前の給付に係る単価で計算された対価を参考にするなど具体例があげられていますが、従前の給付が無い場合には、正確な相場を調査することは非常に難しいと考えられます。特にアニメ業界においては、経験の無いまたは浅いアニメーターや声優がオンライン上で通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額を提示されたとしても、業界に参入したい気持ちが先行して「こういうものか」と受け入れてしまうといった問題も起こっています。</p> <p>需要と供給の観点からは、この問題に介入することは非常に難しい側面もありますが、もう少し具体例を明示したうえで、アニメ業界と行政が協力して、通常支払われるであろう対価の額を著しく下回るような案件は安易に受注しないよう注意喚起する必要があるのかもしれない。極端に低い価格で受注する者が多いと、その額が相場となってしまう、ひいては「通常支払われるであろう対価の額」もどんどん下がりますので、買ったときに該当しにくくなる状況を自分たちで作ってしまうこととなります。これについては業界内部からも積極的に周知すべきことだと理解しています。</p> <p>また(イ)の買ったときに該当するか否かは、列挙されているような判断要素をもって総合的に判断するとされていますが、書面等が無い場合これらの判断が非常に難しくなることが想定されますので、基本的に双方のやりとりは書面または電子メール等に記録しておくよう、行政からも広く周知していただくことを望みます。</p>	
2-3-59	解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)エ	<p>○「買ったとき」とは、「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」とされている。本法成立時には「著しく低い報酬」とは何かが不明確だったところ、(ア)に「通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額」とはどういうものか明記されたことは</p>	<p>賛同の御意見として承ります。今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>

		<p>歓迎する。とりわけ、その中で「②当該給付に係る主なコストの著しい上昇を、例えば、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの経済の実態が反映されていると考えられる公表資料から把握することができる場合において、据え置かれた報酬の額」も「著しく低い報酬」に該当するとされたことは、朗報である。ここに書かれた内容を、委託事業者、フリーランス双方に周知徹底してほしい。</p> <p>○また、(ウ) で買ったときに該当する恐れがある具体例が記載されたことも歓迎する。具体例の⑧には、「著作権の対価について、フリーランスと協議することなく、一方的に通常支払われる対価より低い額を定めること」も買ったときに該当すると書かれていることも歓迎する。</p>	
<p>購入・利用強制の禁止（本法第5条第1項第5号）</p>			
2-3-60	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)オ(ア)、(イ)</p>	<p>会社側からの役務の利用強制について不利益を被っています。</p> <p>役務、商品の中に、資格や講習といった無形化(モノではない)商品も含むといった内容の文章を入れてほしいです。</p> <p>また、「強制はしない」と文言に入れても実質フリーランス側が仕事を与えられず不利益を被っているので、「強制はしないと書かれていても実態で判断される」といった文言を追加してほしい。</p> <p>資格の利用(毎年お金を払い、毎年不要な研修や勉強をしなければならない)をされ、それを受諾しないと仕事をさせないという不利益を受けています。</p> <p>そのお金を会社側に払っても、フリーランスに仕事が来る保証もありませんし、利益がありません。</p> <p>会社側は「強制ではない」ということばで逃げるので、「実態で判断される」という文言を入れてほしいです。</p>	<p>強制して利用させる「役務」(本法第5条第1項第5号)とは、例えば、保険、リース、インターネット・プロバイダ等、特定業務委託事業者又はその関連会社等が提供するものであって、特定受託事業者を利用させる対象として特定した役務が全て含まれるため、原案どおりとします。</p> <p>「強制して」利用させているかについては、役務の利用を取引の条件とする場合や、利用しないことに対して不利益を与える場合のほか、取引関係を利用して、事実上、利用を余儀なくさせていると認められる場合も含まれており(解釈ガイドライン第2部第2の2(2)オ(イ)参照)、当該場合に該当するかについては、個別の事例ごとに判断されます。</p>

			また、特定業務委託事業者が、特定受託事業者に対し役務の利用を要請した場合、要請に応じることで特定受託事業者にコストが生じるにもかかわらず、そのコストを考慮することなく、著しく低い報酬の額を不当に定めたときは、買ったとき（本法第5条第1項第4号）として本法上問題となります。
2-3-61	解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)オ	自己の指定する物の購入又は役務の利用強制については、アニメ業界においてはそれほど頻繁に見られるわけではないかもしれませんが、基本的にこのような強制があった場合には特定受託事業者側が断ることは非常に難しいと考えられますので、まずはこういったことはしてはならないと、アニメ業界と行政が協力して広く周知する必要があると思われま	今後とも、各種団体の協力も頂きながら本法の考え方の周知に努めてまいります。
不当な経済上の利益の提供要請の禁止（本法第5条第2項第1号）			
2-3-62	解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)カ(イ)⑤	業務委託契約に業務委託の過程で発生または納品物に新たに発生した知的財産権が移転することを明記し、かつ、特定受託事業者へ支払う報酬に、当該知的財産権が移転することに対する対価が含まれていれば、不当な経済上の利益の提供要請に該当しないとの理解になるか。	委託に係る業務の遂行過程を通じて、給付に関し、特定受託事業者の知的財産権が発生する場合において、業務委託事業者は、目的物を給付させる（役務の提供委託については、役務を提供させる）とともに、業務委託の目的たる使用の範囲を超えて知的財産権を自らに譲渡・許諾させることを「給付の内容」とする場合には、業務委託事業者は、3条通知の「給付の内容」の一部として、当該知的財産権の譲渡・許諾の範囲を明確に記載する必要があります（解釈ガイドライン第2部第1の1(3)ウ参照）。3条通知に当該記載があり、当該記載と合致する範囲で、給付に関して発生した特定受託事業者の知的財産権の譲渡又は許諾を受ける場合には、不当な経済上の

			利益の提供要請（本法第5条第2項第1号）には該当しません。ただし、当該譲渡・許諾の対価が不当に低く定められているような場合には、買ったとき（本法第5条第1項第4号）又は不当な経済上の利益の提供要請に該当するおそれがあります。
2-3-63	解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)カ(イ)⑤	「作成の目的たる使用の範囲」を明確に定めるべきと考える。放送、再利用、オンデマンド配信等、一次利用だけで多岐にわたるケースがあるためである。	「作成の目的たる使用の範囲」は様々な内容のものがあり、一律に示すことは困難であるため、原案どおりとします。
2-3-64	解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)カ(ウ)	本規定についてはアニメ業界においては非常に影響が大きいといえるでしょう。アニメ制作の現場においても、声優業界においても、特定受託事業者に知的財産権が発生する場面は多く見られます。しかしながら、キャラクターデザインを行ったアニメーター等や声優は、基本的に「特定業務委託事業者が特定受託事業者に発生した知的財産権を、業務委託の目的たる使用の範囲を超えて無償で譲渡・許諾させる」といった「不当な経済上の利益の提供要請」を強制されているもしくは譲渡・許諾の機会すら与えられていないのが実情です。具体例として「収益を特定受託事業者に配分しない」「特定受託事業者による二次利用を制限する」などがあげられていますが、まさにアニメ業界において広く問題となっている事案であります。 しかしながら、本法においてこれらが違反となるとして、すでに「特定受託事業者の知的財産権は無償で譲渡・許諾が慣例」となっているアニメ業界に対し、速やかに網羅的に遵守させることは非常にハードルが高いことであるとも感じます。本法の施行後、それぞれが自主的に本法を遵守してくれるのであれば大変すばらしいことではありま	本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。

		<p>すが、残念ながらその期待は薄いというのが実情といえるでしょう。したがって、これらの問題を真に解決することを目指すのであれば、アニメ業界と行政が協力し、周知と指導を徹底し、違反があれば強く取り締まることが必須となると考えます。「アニメ業界はブラックである」のような印象を国内外に与えることのないよう、本規定をもとにしっかりと取り締まっていただくことを望みます。</p> <p>また、「業務委託の目的たる使用の範囲を超えて」としている部分も非常に判断が難しいと考えられるため、特定受託事業者の保護の観点を重視し、柔軟に適用していただくことを強く望みます。</p>	
2-3-65	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)カ(ウ)</p>	<p>「(ウ) 知的財産権の譲渡・許諾等が発生する場合」においても、著作権を有する情報成果物について、「収益を配分しない、収益の配分割合を一方的に定める、フリーランスによる二次利用を制限するなど」も、不当な経済上の利益の提供要請に該当するとなっている。著作権（特に財産権）は、「買ったときの禁止」と「不当な経済上の利益の提供要請の禁止」の条項で守られることが明らかになったことは、歓迎する。課題として「著作者人格権」をどのように位置づけるのかが残る。</p>	<p>賛同の御意見として承ります。頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
2-3-66	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)カ(ウ)</p>	<p>著作権（著作者人格権を含む）を丸ごと譲渡させる契約書がデフォルトになっているが、そのような契約はフリーランスにとって著しく経済的不利益をもたらすものであり、一部の学術論文に相当するものなど、著作権（著作者人格権を含む）が著作者から取り上げられてしまうと、社会にとって人類にとって非常に危険で憂慮すべき事態になるものがあるため、著作者の意向を無視して一方的に著作権（著作者人格権を含む）を譲渡させる契約を禁止すべきである。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
<p>不当な給付内容の変更及び不当なやり直しの禁止（本法第5条第2項第2号）</p>			

2-3-67	<p>解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)キ</p>	<p>○「(ア) 給付の内容を変更」では、「給付の内容を変更させる」には「業務委託を取り消すこと（契約の解除）も含まれる」と明記されている。本法第16条には「解除等の予告」がある。国会での審議では「契約解除については合理的理由が必要」との記載を求めたが、実現せず、「解除等の予告」と「解除理由の開示」だけにとどまった。</p> <p>○ここでいう「業務委託を取り消すこと（契約の解除）が不当な給付内容の変更に当たる」とは、「合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その契約解除はしてはならない」と解釈してもよいのか、回答を求めたい。</p>	<p>業務委託に係る契約を解除することは「給付内容の変更」に該当するところ（解釈ガイドライン第2部第2の2(2)キ(7)参照）、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ることによって特定受託事業者の利益を不当に害する場合には、不当な給付内容の変更（本法第5条第2項第2号）として本法上問題となります。「特定受託事業者の利益を不当に害する」や「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」の考え方については、解釈ガイドライン第2部第2の2(2)キ(ウ)及び(エ)を御参照ください。</p>
2-3-68	<p>解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)キ</p>	<p>特定業務委託事業者の禁止行為の中に、「キャンセルしたのにキャンセル料を払わないこと」を入れてほしい。仕事のオファーをもらってその規模に応じて体を開けて待っているのに、発注者側の都合でキャンセルになったり、近くなってから大幅に日程をずらされたりすると、他の仕事をセーブしてあけていた日数が全くの無駄になってしまうが、それに対するキャンセル料を払う習慣が出版業界にはない。このような非常識を是正するよう方針を打ち出してほしい。</p>	<p>特定業務委託事業者が、特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに一方的に業務委託に係る契約を解除し、特定受託事業者が要した費用を特定業務委託事業者が負担しないこと等により特定受託事業者の利益を不当に害したといえる場合には、不当な給付内容の変更（本法第5条第2項第2号）として本法上問題となります。</p>
2-3-69	<p>解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)キ</p>	<p>主に職業訓練や有料でのパソコンセミナーの仕事を請け負っています。その際、「この期間にこの内容で、この金額で依頼したい」と依頼を受け、スケジュールが合えばお受けするのですが、セミナーの受講希望者が思うように集まらなかった場合、講座が中止になることがあります。酷い時は講座開始予定日の1週間前に中止を告げられる事もあります。スケジュールを押さえていた事に対する金銭的な保証が一切ありません。</p> <p>スケジュールを押さえられていることにより、他の依頼が来ても断る</p>	

		<p>ことになります。どちらも引き受けておいて、後からうまく調整が出来れば良いですが、なかなかそううまくはいきません。</p> <p>ある程度の期間スケジュールを押さえた場合、中止になった際の保証を義務付けて欲しいと希望しています。</p> <p>個人的に要望しても受け入れては貰えないので、法律でそのように定めてフリーランスの権利を守っていただきたいです。</p>	
2-3-70	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)キ</p>	<p>契約に明示された役務の提供が完了していない場合でも、契約に明示した報酬を業務委託事業者が支払わない場合、本号の規定に違反するか、また、違反する場合にはどのような基準で判断されるかについて、明示いただきたい。</p> <p>詳細： 本法第5条第1項第2号にて、特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、委託時に定めた報酬の額を減ずることは禁止されている。解釈ガイドラインにおいては、減額の名目等を問わず、業務委託後いつの時点で減じても違反となる旨、示されている。</p> <p>本規制の趣旨は、一度定めた対価の額から減じた額を支払う債務不履行の民事紛争を行政が介入して是正するもので、そもそも、【略】業務が完了していない場合に報酬を支払わないことは、債務不履行でないと認識している。民法634条において、請負契約の場合、仕事が未完成であれば原則として報酬は支払われないものの、部分的に完成している場合には、完成した当該部分によって注文者が利益を受けるのであれば、当該部分についてのみ報酬債権が発生することで足りると規定しており、仕事が完成していない場合に報酬全額を支払わないことは、債務不履行ではないとされている。</p>	<p>特定業務委託事業者が、特定受託事業者に対して行った役務の提供委託について、特定受託事業者からの役務の提供が完了する前に、当該委託を取り消すことは、「給付の内容を変更」に該当します。これは当該業務委託が請負契約であっても変わりません。</p> <p>特定業務委託事業者が、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ることによって特定受託事業者の利益を不当に害したといえる場合には、不当な給付内容の変更（本法第5条第2項第2号）として本法上問題となります。一方、給付内容の変更によって特定受託事業者がそれまでに行った作業が無駄になった場合において、特定業務委託事業者がその費用を負担するなどすることにより、「特定受託事業者の利益を不当に害」しないと認められるときには、問題となりません（解釈ガイドライン第2部第2の2(2)キ(ウ)参照）。</p>

		<p>【略】</p> <p>解釈ガイドラインの具体例⑦において、客先からのキャンセルにより不要品となったことを理由に、不要品の対価に相当する額を報酬の額から差し引くことが挙げられている。本事例は、特定受託事業者による役務の提供が終了している場合と推測されるが、十分に明確ではない。</p> <p>報酬の減額を禁止する本規定と、請負契約における業務が完了しているか否かの関係について、明確化していただきたい。</p>	
2-3-71	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)キ(カ)</p>	<p>「特定業務委託事業者の価値判断等により評価される部分」が曖昧なため解釈に混乱を招く恐れがある。特定業務委託事業者の誰の価値判断によるものか、あるいはどこまでが判断できる者とするかの定めが必要であると考え。</p>	<p>御指摘の記載については、特定業務委託事業者の価値判断等によるものであり、特定業務委託事業者の誰かなどは問わないため、原案どおりとします。</p>
2-3-72	<p>解釈ガイドライン第2部第2の2(2)キ</p>	<p>本規定については、アニメ業界の中では特にアニメ制作の現場において非常に影響が大きいといえるでしょう。</p> <p>【略】本意見を提出する時点ではアニメーターのスキルを正確に可視化する手段が無いためレモン市場状態となっています。日本のアニメ制作の現場では、アニメ制作本数の急増などの事情から、新人（経験が全く無いまたは浅い者）の育成時間の確保もままならず、スキルの高い人材が極端に不足しているという問題を抱えています。特定業務委託事業者はレモン市場の中でなんとか人材を確保しながら、本来不要である手直しの時間と費用の負担を強いられているケースも多いのです。</p> <p>では、このような日本のアニメ制作の現場に本規定を適用するとどうなるでしょうか。</p> <p>特定受託事業者による物品等が特定業務委託事業者の希望するクオ</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>

	<p>リティに満たなかった場合、基本的には同一の特定受託事業者により直しをさせても、特定業務委託事業者の希望するクオリティに上がることはあまり期待できないことから、特定業務委託事業者の選択する「スキルの高い別の者」にやむを得ず直しを別途委託することが想定されます。</p> <p>本法においては返品についての規定もありますが、このような事例においては受領拒否および返品というよりは、給付された物品等のクオリティが低くても特定業務委託事業者は泣く泣く受領せざるを得ず、次回以降の発注を控えることしかできないのが実情です。そうなりますと、本規定における「特定受託事業者本人に給付をやり直させる」ようなケースはあまり想定されません。</p> <p>したがって現状の規定では、レモン市場における「特定業務委託事業者が特定受託事業者本人とは別の者に直しをしてもらうことにより追加で費用を負担する場合」について、特定受託事業者に負担してもらう場合や契約の解除などが想定されていないように感じます。</p> <p>本法は特定受託事業者の保護の観点から制定されるものと解していますが、特定受託事業者のスキルの可視化がされていない状態で、特定業務委託事業者に過度な負担がかかることはあってはならないと考えます。私たち●●●ではアニメーターのスキルを可視化すべく検定の実施を急いでいるところではありますが、他の業界においてもこのような事例は起こり得るものだと考えられますので、日本の実情をよく調査したうえで、契約の当事者双方が不利益を被らないよう、規定の改良や追加も検討していただければと思います。</p>	
--	---	--

2-3-73	<p>解釈ガイド ライン第2 部第2の2 (2)</p>	<p>本法5条が列挙する禁止行為一覧は、特定受託事業者に係る取引においてなされ得る特定業務委託事業者の不適切な行為が概ね網羅されていると認識しているが、事例によっては複数の禁止行為に該当することがあると考えられ、そのように考えることが特定受託事業者の保護に資すると思われる。そこで、禁止行為の冒頭の説明において、「1つの行為が複数の禁止行為に該当することがあり得る」旨を追記することを提案する。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
--------	--	---	--

3 特定受託業務従事者の就業環境の整備（本法第3章関係）に関する意見の概要及びそれに対する考え方

(1) 本法第12条関係

No.	関係項目等	意見の概要	考え方
総論			
3-1-1	指針第2の1(2)	的確表示の対象となる募集情報の提供方法については、ファクシミリや、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（電子メール等）のように、事実上特定の人を相手に提供する方法も含まれているように思われる。他方で、指針第2・2(2)では、募集情報について、「広く勧誘することをいう」とされている。これを踏まえると、特定の1人の事業者を相手に、「この条件でどうか」と打診する場合には、的確表示義務の対象にはならないと解されるが、そのような理解で良いか。特定あるいは限定された数人（2～3人など）を相手に打診する場合はどうか。	募集情報の的確表示（本法第12条）とは、1対1の関係で契約交渉を行う前の時点において、広告等により広く特定受託事業者の募集に関する情報を提供する場合に的確表示を義務付けるものをいいます。そのため、特定の一人の事業者を相手に業務委託を打診する場合には、通常、既に契約交渉段階にあることが想定され、契約交渉の中で取引条件の確認や変更が可能であることから、的確表示義務の対象外としておりますが、一つの業務委託に関して、二人以上の複数人を相手に打診する場合には、的確表示義務の対象に含まれます。
3-1-2	指針第2の1(3)	募集情報の提供方法について記載されています。たとえば、他の業務委託事業者から紹介を受けた特定受託事業者の候補者に、業務についての概要を書面で交付する、電子メールで送付するなど、特定少数に対する交付や送付は「広告等」に当たらないのでしょうか？この点についても明記をお願いいたします。	今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。
3-1-3	指針第2の1	クラウドソーシングで募集してるライティングの仕事の中には、署名の偽造やデマ記事の作成、あるいはSNS上の記事の拡散を求める仕事など犯罪に限りなく近い募集も数多く存在している。そのような募集の禁止・規制に関する言及も必要である。	本法第12条は、広告等により広く特定受託事業者の募集に関する情報を提供する場合に、虚偽の表示を禁止する等の的確表示を求めるものです。頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。
3-1-4	指針第2の1(3)	(3)の中には人を介する募集は入っていない。いわゆるライターの仕事はクチコミで回ってくる場合もある。その際の「募集情報」もまた、この法律が適用されるのかどうか不明瞭である。人を介しての募集	「業務委託に係る特定受託事業者の募集」(本法第12条第1項)とは、特定受託事業者に業務委託をしようとする者が自ら又は他の事業者に委託して、特定受託事業

		の場合にも正確な募集をなされるべきであるという旨を付け加えてほしい。	者になろうとする者に対して広告等により広く勧誘することをいい（指針第2の1(2)）、他の事業者に委託して募集する場合も特定業務委託事業者に的確表示の義務がかかります。 また、特定の一人の事業者を相手に業務を打診する場合の考え方については、No.3-1-1の御意見に対する考え方を御参照ください。 今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。
3-1-5	省令第1条	省令第一条のファクシミリを利用してする送信の方法、もしくは電子メールその他のその受信をする者を特定して情報伝達するために用いられる電気通信とあるが、芸能分野には知的財産を有する特定受託事業があるため、原則書面の交付が適切と考える。 芸能従事者の契約は個人の生涯及び著作権や著作隣接権を引き継ぐ子孫にまで継続するものであることから、電磁的方法のみの方法は不十分であり適切ではないと考える。	本法第12条は、広告等により広く特定受託事業者の募集に関する情報を提供する場合に、虚偽の表示を禁止するなどの的確表示を義務付けるものです。 なお、業務委託をした際の3条通知による明示については、書面又は電磁的方法により明示することとされており、業務委託事業者は、電磁的方法により取引条件を明示した場合であっても、特定受託事業者から書面の交付を求められた場合には、遅滞なく交付する必要があります（本法第3条）。
3-1-6	指針第2の1(4)	「特定受託事業者となる者の名称や業績等」が挙げられているが、本法第12条は誤解を生じさせる表示を禁止するものであり、特定業務委託事業者を誤解なく特定させる情報として挙げられているのであれば、「業績」は適切でなく、「名称、所在地、企業サイト、法人番号等の特定業務委託事業者を特定するのに足る事項」とすべきである。 または3条通知において通知することとなる業務委託事業者の商号等と合わせるべきである。	本法第12条は、広告等により広く特定受託事業者の募集に関する情報を提供する場合に、虚偽の表示を禁止するなどの的確表示を求めるものであり、本法第3条で明示が義務付けられている明示事項のように必ずしも当該事項を明示しなければならないものではありません。「特定受託事業者となる者の名称や業績等」はあくまで例示であり（指針第2の1(4)）、特定業務委託事業者の所在地等は「特定受託事業者の募集を行う者に
3-1-	指針第2の	取引条件の明示事項（本法第3条第1項）と比較をした際に、的確表	

7	1(4)	<p>示義務の対象となる募集情報の事項のみ「契約の解除」や「検収基準」が含まれる点について混同する恐れがあるため、その背景を Q&A 等で説明していただきたいです。</p>	<p>関する事項」に含まれると考えられるため、的確表示が求められます。また、募集情報の的確表示の義務は、特定業務委託事業者が対象である一方、本法第3条の明示義務は、特定業務委託事業者のみならず、全ての業務委託事業者が対象となります。そのため、的確表示の対象となる募集情報は、本法第3条の義務の対象よりも範囲を広く規定しています。</p> <p>今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>
3-1-8	<p>指針第2の1(4)</p>	<p>1 意見 本法第12条1項の「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」について、特定受託事業者による契約の解除（民法651条1項に基づく任意解除を含む。以下同じ。）が制限される場合の有無を業務委託に係る特定受託事業者の募集に関する情報（契約の解除に関する事項）に含めるべきである。</p> <p>2 理由 芸能界では、特定受託事業者である芸能人による解除が制限される場合があるところ（中途解除権の放棄に関する条項など）、同解除権制限により、芸能人が不本意な契約条件に拘束され続けるという実態が存在するため</p>	<p>「契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）に関する事項」とは、契約の解除事由、中途解除の際の費用・違約金に関する定め等をいいますが（指針第2の1(4)）、これらはあくまで例示ですので、「特定受託事業者による契約の解除が制限される場合の有無」も含まれます。</p>
3-1-9	<p>指針第2の1(4)</p>	<p>「契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）に関する事項」とあるが、「解除」と不更新を並べているため、かえってカッコ内の意味合いが不明瞭である（通常用法として、「解除」の中に、契約期間満了により更新せずに終了する場合は含まない。）。契約期間満了に伴い終了する場合、の意味か。あるいは、「更新しない」場合とすることに特別の意味があるのか。指針第2・1(4)の例示を見ても、</p>	<p>本法第16条第1項の趣旨は、継続的業務委託において、特定業務委託事業者からの契約の中途解除や不更新を特定受託事業者に予め知らせ、特定受託事業者が次の取引に円滑に移行できるようにすることにあります。そのため、本法第16条の「契約の解除」には、契約を更新しない場合も含まれるものと規定されています。</p>

		<p>カッコ内の意味合いが不明であり、明確化いただきたい。あるいは、単に「契約の終了に関する事項」とすることでは駄目なのか。</p>	<p>本法第 12 条の募集情報の的確表示の対象となる「契約期間の満了後の更新しない場合」とは、例えば、自動更新となっており契約期間満了後に更新することとされている契約において、不更新となる事由を表示する場合が想定されます。</p>
3-1-10	指針第 2 の 1(4)	<p>クラウドソーシングサイト(●●●や●●●など)では、イラスト制作の募集で「著作権譲渡」「著作者人格権の不行使」を条件に募集要項が書かれている場合が多く見受けられるが、上記の条件は原稿料と別途の料金は明示されず、事実上の無報酬となり、原稿料に含まれるものとして書かれているが、原稿料自体が相場より安価(1点 3000 円や 1000 円、500 円の場合もある)であり、不当に安く募集されている。それでも応募する人がいるが、このような募集が多いと相場全体が下がる。低価格競争の最たるものだが、ここをそのまま放置するとイラストレーターは生活できる職業でなくなり、文化全体が衰退しかねない。雇用労働者には最低賃金があるが、フリーランスにはそれらがないのはおかしい。</p> <p>とりわけ「著作権譲渡」は知的財産であり支払いをすべき。</p>	<p>御意見として承ります。</p> <p>なお、事業者間における契約自由の原則の観点からは、事業者間取引に対する行政の介入は最小限にとどめるべきであるということに加え、発注事業者が義務履行に係る負担を避けようとして特定受託事業者と取引することを避ける発注控えが生じる可能性があること等から、規制内容はできる限り限定することが適切であると考えます。さらに、特定受託事業者の役務や成果物は様々であることから、一律の最低報酬を定めることは困難であるとも考えられます。したがって、本法においては、最低報酬に係る規制を盛り込んでいません。</p>
3-1-11	指針第 2 の 1(4)	<p>的確表示義務は、対象となる情報を表示「しない」場合にも適用があるか。すなわち、例えば諸経費については的確表示義務の対象となる情報に含まれるとされているが(指針第 2・1(4))、諸経費に関する表示が無かったにもかかわらず、受託事業者側に諸経費をすべて負担させるのは、表示はしていなくとも的確表示義務違反となるのか。</p>	<p>本法第 12 条は、広告等により広く特定受託事業者の募集に関する情報を提供する場合に、虚偽の表示を禁止する等の的確表示を求めるものであり、対象となる募集情報のうち特定の事項を表示「しない」ことが、的確表示義務違反となるものではありません。なお、募集時において諸経費に関する事項を想定しているのであれば、表示いただくことが望ましいです(指針の第 2 の 5)。</p>

3-1-12	指針第2の1(4)	的確表示義務の対象となる募集情報の事項について、必須項目と任意項目を整理・明示のうえ動画やパンフレット等で分かりやすく周知していただきたいです。	頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。 なお、本法第12条は、広告等により広く特定受託事業者の募集に関する情報を提供する場合に、虚偽の表示を禁止する等の的確表示を求めるものであり、対象となる募集情報を必ず明示しなければならないものではありません。
3-1-13	指針第2の1(4)	小規模な特定業務委託事業者が不特定多数に対して、広告等を活用し募集情報を提供する場合に、運用コストが大きく事業運営に支障をきたす恐れがあるため、対象となる募集情報の事項を簡略化する等の配慮をしていただきたいです。	本法第12条は、広告等により広く特定受託事業者の募集に関する情報を提供する場合に、虚偽の表示を禁止する等の的確表示を求めるものであり、対象となる募集情報を必ず明示しなければならないものではなく、
3-1-14	指針第2の1(4)	知的財産権の譲渡・許諾の対価等について、権利は原則譲渡できないものが多分にあるため、情報成果物の作成を業務委託する際の権利の譲渡や譲渡の許諾に対価を付与するのは不適切だと考える。	御指摘のように、募集時に表示が難しい事項等まで明示を求めるものではありません。 今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。
3-1-15	指針第2の1(4)	「業務に必要な能力または資格、検収品の取り扱いに関する定め、成果物の知的財産権の許諾・譲渡の範囲・違約金に対する定め」とあるが、作家などの契約ではこれには当てはまらぬ（作品の内容）もの、あるいは先に当てはめて違うものを書いたほうが良いとなった場合は違約となるかどうかといったグレーゾーンが多く、この募集項目に当てはまらないものが多い。事項に当てはまらないものに関するケースについての言及が必要である。	
3-1-16	指針第2の1(4)	出演者を世の中に広く募る場合「公開オーディション形式」を採ることがあります。その場合、場所や期間は明示されますが、報酬までは公表しないことがあります。もちろん、オーディション合格後に諸条	

		件を提示することは致しますが、この情報を世間一般に公開することが必須とは思えません。必ずしも明示義務の範疇に含まないような考え方をしてよろしいでしょうか。オーディション合格時に明示する運用にご理解いただきますよう、お願い致します。	
3-1-17	指針第2の1(4)	<p>本法第12条「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」の趣旨に則り、特定受託事業者として就労する際の不利益となり得る情報について募集する際の内容に併記すべきと考える。</p> <p>理由は、ネット上に氾濫するフリーランス人材募集の宣伝内容が美辞麗句に彩られるなど既に行き過ぎな状況と考えられるため。</p> <p>たとえば「好きな場所と時間で働ける」ことが事実であるとしても、労基法の適用外となる場合は、最低賃金を下回る報酬や過労死基準を上回る業務時間であっても、何ら補償されないという重大な不利益を被ることは十分に想定される。また、契約の内容次第では特定受託事業者が意図しない中途解約や直前キャンセルがあり得ることや、発注業者が倒産状態になった際の公的補償（雇用契約の場合の賃確法など）も現状はない。こうしたデメリットがあり得ることから、募集に際してメリットを表記する場合は相応する不利益が想定される内容についても同程度の文量で表記することが求められる。</p>	本法第12条は、広告等により広く特定受託事業者の募集に関する情報を提供する場合に、虚偽の表示を禁止する等の的確表示を求めるものです。頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。
募集情報に係る虚偽の表示の禁止			
3-1-18	指針第2の2(2)	<p>指針第2の2(2)は、「当事者間の合意に基づき、募集情報から実際の契約条件を変更することとなった場合は虚偽の表示には該当しない」と記載する。契約自由の原則からすれば、この規制を正面から否定することはできない。</p> <p>しかし、当職らのフリーランス・トラブル110番におけるフリーラン</p>	「当事者間の合意に基づき、募集情報から実際の契約条件を変更することとなった場合は虚偽の表示には該当しない」とは、両当事者が通常の契約交渉過程を経て、実際の契約条件を変更する場合までも本法第12条違反とするものではないという趣旨です。御指摘の「特定業

		<p>スの無料相談の実務経験からすると、募集情報と実際の契約内容が異なるものであったというケースが散見されるところ、その場合、相談者から「他の特定受託事業者も同じ状況にある」と報告を受けることがほとんどであり、このような契約が常態化している特定業務委託事業者が存すると考えられる。そうすると、当事者の合意のみを根拠に「虚偽の表示」から除外することは、不的確な募集情報を防止することにつながらない可能性があると考えられる。</p> <p>そこで、指針第2の2(2)に、「ただし、当該特定業務委託事業者において募集情報から実際の契約条件を変更することが常態化していると認められる場合には、この限りではない。」といった記載を追加すべきである。</p>	<p>務委託事業者において募集情報から実際の契約条件を変更することが常態化している」場合は、募集情報が的確に表示されていない可能性が高いと考えられます。</p>
募集情報に係る誤解を生じさせる表示の禁止			
3-1-19	指針第2の3(2)	<p>「特定受託事業者の募集と、労働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」としていますが、アニメ業界においてはまさに「正社員の募集だと思って応募して契約したら、雇用契約ではなく業務委託契約だった」という事例が散見されています。ぜひ本指針を根拠に、募集情報に係る誤解を生じさせるような表示が無くなるよう、周知徹底されることを期待します。</p>	<p>今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p> <p>なお、求人若しくは労働者の募集に関する情報について、労働者の募集と、業務委託契約による受注者の募集が混同されるように表示されている場合には、労働者の募集等に関する規律である職業安定法の指針違反となる可能性があります。</p>
3-1-20	指針第2の3(2)	<p>指針第2の3(2)は、募集情報に関して誤解を生じさせることのないようにするため、複数の留意点を列挙している。しかし、当職らのフリーランス・トラブル110番におけるフリーランスの無料相談の実務経験からすると、募集情報に記載されていた業務内容や成果物が不適切であり、誤解を生じさせる表示であったという場合がある。</p> <p>そこで、留意点として、「業務内容、成果物につき、実際の業務内容、成果物と大きく異なるものであるかのように表示しないこと。」等を</p>	<p>「業務の内容」は、的確表示の対象となる事項となっています（施行令第2条第1号）。</p> <p>今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>

		追記することを提案する。	
募集情報に係る正確かつ最新の表示の義務			
3-1-21	指針第2の4	<p>広告等による募集を他の事業者に委託した場合で、「情報の訂正、変更等を他の事業者に繰り返し依頼したにもかかわらず、他の事業者が訂正、変更等をしなかった場合、特定業務委託事業者は法12条違反となるものではない」旨記載されている。この記載の趣旨は、特定業務委託事業者がなすべきことをなした場合には免責することにあると理解するところではあるが、特定業務委託事業者と他の事業者が結託したり、特定業務委託事業者が事業者としての実態のない第三者（わら人形）を介在させたりして、本法12条の規制を不当に逃れるという方法も容易に思いつくところである。また、本指針の上記記載は、特定業務委託事業者を免責することにより、虚偽の表示及び誤解を生じさせる表示の責任の所在が曖昧となり、特定業務受託者の保護に悖ると考えられる。</p> <p>そこで、そのような手法を制限するべく、「本法12条の趣旨を逸脱する態様については適用しないこと」を省令又は指針において明記することを提案する。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、「情報の変更等を繰り返し依頼したにもかかわらず他の事業者が変更等をしなかった場合、特定業務委託事業者は法第12条違反となるものではない」とは、特定業務委託事業者が適切に情報の訂正、変更等を依頼したにもかかわらず、他の事業者によって訂正・変更等がなされなかった場合までも、特定業務委託事業者による本法第12条違反とするものではない旨を明らかにする趣旨で記載しているものです。そのため、御指摘のような特定業務委託事業者が本法第12条の規制を潜脱する意図をもってした行為については、適切に対応してまいります。</p>
3-1-22	指針第2の4	<p>「・広告等により募集することを他の事業者に委託した場合には、……なお、情報の変更等を繰り返し依頼したにもかかわらず他の事業者が変更等をしなかった場合、特定業務委託事業者は法第12条違反となるものではない。」との記載がありますが、現時点でも、広告運営会社が古い（ひどい時には8か月以上前）情報をそのままにしていることがおおくあります。また、特定業務委託事業者があえて、放置状態にしており、釣り広告のように登録者を増やそうとしているケースもありますし、その事業者自身も古い情報が提示されているこ</p>	<p>御指摘のように、特定業務委託事業者が他の事業者に募集を委託した場合であって、募集情報の変更があったときには、当該特定業務委託事業者は、他の事業者に変更の依頼をした上で当該募集情報の訂正がなされたかどうか確認をする義務があります（指針第2の4）。今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>

		<p>とを認めていたりします。</p> <p>最新の情報でない点において、指針第2の5「特定業務委託事業者が、広告等により募集情報を提供するときに望ましい措置」に記載の内容「当該募集情報に適する特定受託事業者が応募しやすくなり、業務委託後の取引上のトラブルを未然に防ぐことができることから・・・」と矛盾していませんか。</p> <p>実際には多くの事業者がインターネットサイト運営事業者へ広告依頼をしており、最新版になっていない情報をだらだらと配信している現状で、果たして特定業務委託事業者が違反者とならないと言えるのでしょうか。この事業者の責任として、終了案件がすでに広告サイトにのっていないことを確認することが必須ではないかと思います。この辺りももう少し明確な事業者責任を追及する形を希望します。</p>	
3-1-23	指針第2の4	<p>募集情報を正確かつ最新の内容に保つために講ずべき措置として、「特定受託事業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。」とされているが、情報の時点と、最新であるかどうかは必ずしも整合するものではなく、時点の表示を必須義務化することは不適切（不要）ではないか。</p> <p>また、短時間のCMなどのように、時点の表示をわざわざ挿入することが困難である場合も有りうるが、時点の表示をしていなければ正確かつ最新の内容に保つべき義務の違反となるのか。</p>	<p>募集情報を正確かつ最新の内容に保つために講ずべき措置として挙げているものは、あくまで例示であり、これらの方法によらない措置を講じていただくことも可能です。例えば、御指摘の短時間のCMのように時点の表示が困難である場合には、時点の表示がなかったことをもって的確表示義務違反となるわけではありませんが、募集情報が更新された場合にはCMの内容を更新する等、指針において例示されている措置以外の方法で、募集情報を正確かつ最新の内容に保つ必要があります。</p>

(2) 本法第13条関係

No.	関係項目等	意見の概要	考え方
-----	-------	-------	-----

総論			
3-2-1	指針第3の1	<p>特定業務委託事業者へ、特定受託事業者が育児介護等の配慮の申出をしやすい環境を整備することが必要であることを示していますが、日本の現状にも鑑みて、これらの文言のみで環境整備が促進されるかといえ、非常に難しいのではないかと考えます。アニメ業界で例をあげるならば、声優は労働基準法で定められた産休期間を確保することもままならない状況であり、育児期間における配慮を特定業務委託事業者へ求めた場合には単純に取引の減少と直結するおそれがあります。介護への配慮についても、配慮を申出たところで取引減少は避けられず、介護が理由の引退も想定できます。</p> <p>もちろんすべての特定業務委託事業者が、配慮をしたくても難しい状況もあることは理解できます。とはいえ、現状の日本の特定受託事業者の配慮の申出のしにくさを考えると、育児介護等の配慮に関しては、やはり特定業務委託事業者側がより率先して対応をしてあげられるような規定が必要であると考えます。「率先して配慮した事業者には何かしらの特典がある」といった状況を作ることも良いかもしれません。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
3-2-2	指針第3の1	<p>特定受託事業者はこれまで妊娠、出産若しくは育児又は介護にあたる場合に、業務との両立や特定業務委託事業者との折衝において、被雇用者と比較して不利な状況にあり、本法により、就労を継続できる環境が整備されることが期待されます。</p> <p>一方で、特定受託事業者は雇用保険に入れず育児休業給付金も受けられないため、産休後、育児休業を取らずに復帰する女性も多く、また同理由でフリーランスで活動する男性の育休取得も進まない状況です。また、舞台芸術分野における特定業務委託事業者は小規模の法人</p>	

		<p>／団体が多く、妊娠、出産若しくは育児又は介護に係る配慮に伴うコストを補うための支援も必要になります。</p> <p>本法が施行されても、特定受託事業者は育児給付金が受けられないことで育児休業を取らずに働く人が多い状況は改善されないと予想されます。特定業務委託事業者にもリソースが増える保証がないまま相当の配慮が求められることになり、両者にとって負担が大きくなることが懸念されます。つきましては、本法施行にあたり、特定受託事業者を対象とする雇用保険に相当する保険制度の導入や特定業務委託事業者に対する環境整備のための支援策を検討していただければ幸いです。</p>	
3-2-3	指針第3の1	<p>「妊娠、出産若しくは育児又は介護」に加え、「不妊治療」も加えていただきたくお願いいたします。不妊治療も、妊婦検診と同じく、通院のタイミングを自分でコントロールすることができず、業務の配慮が必要になってくるものです。不妊治療がプライバシーにあたることから、これまで配慮を求めることが難しかったですが、治療経験者が仕事の両立が困難なため、どちらかを諦めなければいけないケースもありました。</p> <p>本指針に「不妊治療」が追記されることにより、配慮を求めることへの後押しになることが期待されますので、ご検討をお願いいたします。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
3-2-4	指針第3の1(4)、(5)	<p>○(4)では「子」についての定義が書かれており「法律上の親子関係がある子」となっている。事実婚や「同性婚」(パートナーシップ)で子育てをしている人たちもいることから、その場合の法律上の親子関係にない人も、子育て等と仕事との両立の配慮の対象にすべきである。</p> <p>○(5)では「介護の対象家族」についての定義が書かれている。「事実上の婚姻関係と同様の事情にあるものを含む」とあるが、ここに、「同</p>	<p>現時点では、同性パートナー等は明記されておりませんが、御意見として承り、今後の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、「育児」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育することを指し、「子」とは、特定受託事業者と法律上の親子関係がある子(養子に加え、養子縁組里</p>

		性婚」(パートナーシップ)のケースも対象家族に含むと明記すべきである。	親である特定受託事業者に委託されている児童等を含む。)をいいますので(指針第3の1(4))、同性カップル等の場合も対象となり得るものです。
3-2-5	指針第3の1(4)、(5)	<p>・育児については法律上の親子関係であること、介護については事実婚を含む関係を前提に必要な配慮をするよう求めている。しかし、これでは特に育児について、同性パートナーは対象から外れてしまう可能性が高い。介護についても、同性パートナーまで含まれているのか不明瞭である。</p> <p>・様々な家族形態の実態に合わせ、ぜひ同性パートナーについても記載するよう求める。</p>	
3-2-6	指針第3の1(4)、(5)	<p>同性パートナーを想定した対象の拡大が必要である。</p> <p>理由は、「養子縁組里親である特定事業者に委託されている児童等を含む」との記載だけでは、同性パートナー同士が養育する子が対象とならない可能性があるため。</p> <p>介護の対象に同性パートナーを含むことを明記すべき。</p> <p>理由は、「婚姻の届出はしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者」との記載だけでは、同性パートナーが対象とならない可能性があるため。</p>	
3-2-7	指針第3の1(4)、(5)	<p>「子」の規定に、同性パートナーの子を育てている人も含めるように記述をかえてほしい。</p> <p>「配偶者」の定義に、同性のパートナーは含まれますか?どちらとも取れる表現なので、同性パートナーも含まれることが明確にわかる表現にしてほしい。</p>	
3-2-8	指針第3の1(4)、(5)	育児については法律上の親子関係であること、介護については事実婚を含む関係を前提に必要な配慮をするよう求めています。様々な家	

		族形態の実態にあわせ、「同性パートナー」についても記載していただきたい。	
3-2-9	指針第3の1(4)、(5)	「同性パートナー」にも同等の配慮が必要だと思う（大手映画会社2社の社員にはパートナーシップ制度があり配慮されてる）。	
3-2-10	指針第3の1(4)	子の看護に対する配慮についても明記すべき。 理由は、現在国会審議中の育児介護休業法改正案にもあるように、小学3年生の子を養育する者に対する子の病気やケガ、子の行事参加等を対象とした看護休暇に相当する特定受託事業者への配慮が社会的な要請となっているから。	本法第13条は、「育児」に対する配慮の内容については多岐にわたるものであることから、育児・介護休業法において小学校就学の始期に達するまでの子を対象としている措置が多いことも参考に、特定業務委託事業者の負担も考慮し、「育児」の対象を小学校就学の始期に達するまでの子としています。
3-2-11	指針第3の1(4)	小学校以降に係る養育についても配慮が必要であり、また養育の必要性は個別の事情もあるため、子の年齢で一概に決められないと考えます。 そのため、「育児」の定義において時期を明示せず「子の養育を意味し」としていただきたくお願いいたします。	本法施行後、特定受託事業者からの申出に対し適切な配慮が行われるよう、今後とも本法の考え方の周知に努めてまいります。
3-2-12	指針第3の1(4)	「育児」の対象年齢について、小学校就学始期までを指すとのことですが、子に対象年齢の引き上げを求めます。 例えば、小学1年生の学童保育は18,19時に保護者のお迎えが必要です。その時間までに終業したいということが叶わなくなります。また、小学校いっぱいまでは、発熱時など学校まで迎えに行く必要もあります。病児の看病もあります。そうした際にも適切な配慮がなされるべきです。 育児は、成人する18歳まで親には責任を持って行うべき様々な側面があります。せめて、中学校いっぱいの15歳までの年齢引き上げが必要です。	

3-2-13	指針第3の1(4)	育児と仕事やキャリア形成の両立を果たすためには、少なくとも小学校6年生までの期間は柔軟な働き方が必要な場面が出てくると想定されることから、対象年齢は小学校6年生まで引き上げるべきである【略】。	
3-2-14	指針第3の1(4)	育児の定義について、フリーランスは公的な保育所などに子を預けられる基準が正規社員よりも厳しいため、一般の定義と同一では不利益になる可能性がある。そのため小学校就学の始期で適切か、子が複数の場合の配慮がないままで適切か、再考の必要があると考える。	
3-2-15	指針第3の1(5)	介護の定義について、「2週間以上にわたり常時介護必要とする状態」では不適切と考える。フリーランスは正規社員と異なり有給制度を使えないことから、2週間以内の介護や突発的な怪我や病気のための介護に対応できなければ配慮にならない。	頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。
継続的業務委託			
3-2-16	施行令案概要(3)	政令で定める期間は「六月」となっている。これは妥当だと考える。	賛同の御意見として承ります。
3-2-17	施行令案概要(3)	本法第13条第1項の政令で定める期間を「一月」とする。 (理由) 本法第5条第1項の政令で定める期間が「一月」を予定されているのとあわせるため。それが困難だとしても「三月」と案より短くすべき。	本法第13条及び第16条における「継続的業務委託」の期間については、「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」において、①中途解除された場合の生活等への影響や、母性保護や育児・介護のニーズを踏まえれば、短い期間とすべきという意見、②短い期間とした場合には、発注者の過度な負担やフリーランスへの発注控えの懸念があるといった意見、③短い期間とする場合には、空白期間(前の業務委託に係る契約又は基本契約が終了した日の翌日から、次の業務委託に係る
3-2-18	施行令案概要(3)	「継続的業務委託」の期間について6ヶ月以上ということですが、この期間の短縮を求めます。 映画・映像制作業においては、仕事が1日のものから長期に及ぶものまで様々ですが、6ヶ月を超える業務となるとごく限られています。長編映画では、撮影期間が3週間～3ヶ月程度であるため、準備の期	

		間を含めても、6ヶ月に満たない委託期間となります。ただでさえ長時間労働で育児介護との両立が難しいため、この期間についてせめて2ヶ月以上としていただきたいと思います。	契約又は基本契約を締結した日の前日までの期間)とのバランスも考えるべきであるとの意見があったことや、令和5年度フリーランス実態調査において、フリーランスにとって取引継続の傾向があると感じられる取引の期間について、6か月程度以上を集計した場合、計6割程度と、過半数を占めていることなどを踏まえ、6か月としました。
3-2-19	施行令案概要(3)	6ヶ月より短い継続的業務委託であったとしても、育児介護等をしている特定受託事業者の就業環境整備の必要性は変わることはない。「政令で定める期間」については、特定受託事業者の就業環境の整備という目的に照らしても、さらに短い期間とするべきである。	また、「継続的業務委託」は、単一の業務委託で6か月以上の期間行うもののほか、当該業務委託に係る契約の更新により6か月以上の期間継続して行うこととなる業務委託(契約の当事者が同一であり、その給付又は役務の提供の内容が少なくとも一定程度の同一性を有し、かつ、空白期間の日数が1か月未満であるものに限る。)も含まれるものです。 頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。
3-2-20	施行令案概要(3)	育児介護等の配慮義務、解除等の予告義務の対象となる「継続的業務委託」について、家内労働法や育児介護休業法と照らし合わせて6か月とされたことは、フリーランス特有のトラブルのケーススタディが少ない現段階においては、一定の納得感を生むものと考えます。 しかし、育児介護等に対する配慮が必要とされる事情と、中途解除等の事前予告が必要とされる事情とは全く異なるものであり、法の対象となる継続的業務委託の期間が同一である必然性は認められませんし、いずれも法の保護からこぼれ落ちてしまう人を減らすべく、もっと短い期間を適用して頂きたいです。施行後三年の法規定見直し検討	御意見として承ります。 今後、本法の施行後3年をめどとした見直しを見据え、特定受託事業者の就業環境の整備について実態把握に努めてまいります。

		<p>において、それぞれの義務の対象となる取引期間が妥当なものとなるよう、関連トラブルの実態把握に努めていただけますようお願い申し上げます。</p>	
3-2-21	指針第3の1(3)	<p>「継続的業務委託」の中で「契約更新により継続して行うこととなる」の判断基準として「①契約の当事者が同一であり、その給付又は役務の提供の内容が少なくとも一定程度の同一性を有し、」とあります。育児介護等の状況に応じた必要な配慮が必須となる継続的業務委託に該当するかどうかは、最終的には個別判断としているものの、原則としては「日本標準産業分類」の小分類を参照し、前後の業務委託に係る給付等の内容が同一の分類に属するか否かで判断することとしています。これについて、アニメ業界従事者については、働き方がかなり多岐にわたることもあり、もう少し個別判断のための例示がほしいと感じます。</p> <p>たとえば契約当事者が同一であっても、声優と音響監督の業務は分類が異なるがどうなのか、アニメーターであってもキャラクターデザインと監督業は分類が異なるがどうなのか、など、育児介護等の状況に応じた必要な配慮については継続的業務委託に該当しなければ「必要な配慮をするよう努めなければならない」ととどまるのであれば、特定受託事業者側から申し出るよりも特定業務委託事業者が率先して環境を提供できるよう、幅広いケースを想定して適用できる指針となることを期待します。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、同一性の判断に関する具体的な事例を含め、今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>
3-2-22	指針第3の1(3)	<p>「政省令等の論点と方向性」は、「2以上の業務委託契約を締結する場合に契約の更新と認められるための同一性の要件については、2以上の業務委託契約の両当事者が同一であり、かつ、その給付又は役務の提供の内容が一定程度の同一性を有していると言えることが必要と</p>	<p>本法では、特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で継続的な取引関係があり、一定の経済的依存・従属関係が生じていることに着目し、特定業務委託事業者に対し本法第13条及び第16条の義務を定めています。</p>

		<p>する。」(5頁)としている。フリーランス指針案5頁も同様である。しかし、この案は、契約の更新を狭く捉えすぎており、妥当ではない。法第13条が一定期間以上の業務委託を対象とする趣旨の一つには、特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で一定期間以上の取引関係があることで、育児介護等と両立した働き方を調整できる関係が生まれることが挙げられている(衆議院・内閣委員会・令和5年4月5日・宮本政府参考人答弁)。そして、契約の当事者が同一であれば、業務内容の同一性がなくとも、育児介護等と両立した働き方を調整できる関係が生まれることに変わりはない。そのため、「契約の更新」は、業務内容の同一性は求めず、両当事者が同一である契約であれば該当するというべきである。</p>	<p>このような本法の趣旨に基づき、事前のわかりやすさや、「特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会」及び「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」の議論も踏まえて日本標準産業分類を使用して一定程度の同一性を判断することとしたものです。</p>
3-2-23	指針第3の1(3)	<p>「当該業務委託に係る契約の更新により6か月以上の期間継続して行うこととなる業務委託」における6か月の考え方については、契約間の空白期間は算入するか。2.4か月の契約終了後、0.5か月の間が空き、また3.5か月の契約を締結する場合には、契約期間のみを合計すると$2.4+3.5=5.9$か月に過ぎないが、最初の契約の始期と次の契約の終期の間であれば、空白期間も合計して$2.4+0.5+3.5=6.4$か月となるが、この場合には継続的業務委託に該当するという理解で良いか。</p>	<p>契約の更新により継続して行うこととなる業務委託の期間については、空白期間(前の業務委託に係る契約又は基本契約が終了した日の翌日から、次の業務委託に係る契約又は基本契約を締結した日の前日までの期間)を含めて、最初の業務委託又は基本契約の始期から最後の業務委託又は基本契約の終期までを算定します。</p> <p>御指摘のように「2.4か月の契約終了後、0.5か月の間が空き、また3.5か月の契約を締結する場合は、業務委託の期間は「6.4か月」となるので、前後の業務委託について、契約の当事者が同一であり、その給付又は役務の提供の内容が少なくとも一定程度の同一性を有していれば、契約の更新により継続して行うこととなると判断され、継続的業務委託に該当します。</p>

3-2-24	指針第3の1(3)	<p>契約更新による継続的業務委託該当性に関する要件の中に、「前の業務委託に係る契約又は基本契約が終了した日の翌日から、次の業務委託に係る契約又は基本契約を締結した日の前日までの期間の日数が1か月未満であること」があるが、その意味するところは、以下のとおりで良いか。</p> <p>①終了日（3月2日）、次の契約日（4月3日）→3月3日から4月2日までの日数なので、1か月未満。</p> <p>②終了日（3月2日）、次の契約日（4月4日）→3月3日から4月3日までの日数なので、ちょうど1か月。したがって1か月未満ではない。</p>	<p>空白期間（前の業務委託に係る契約又は基本契約が終了した日の翌日から、次の業務委託に係る契約又は基本契約を締結した日の前日までの期間）の算定においては、当該期間の初日から起算して翌月の応当日（月違いの同日）の前日をもって「1か月」とします。</p> <p>例えば、前の業務委託の終了した日が3月2日で、次の業務委託に係る契約を締結した日が4月3日の場合は、前の業務委託と後の業務委託との間に3月3日から4月2日までの期間があり、当該期間はちょうど「1か月」のため、「1か月未満」とはいえませんが、</p> <p>また、前の業務委託の終了した日が3月2日で、次の業務委託に係る契約を締結した日は4月4日の場合は、前の業務委託と後の業務委託との間に3月3日から4月3日までの期間があり、当該期間は1か月と1日であるため、「1か月未満」とはいえませんが、</p>
3-2-25	指針第3の1(3)	<p>2以上の業務委託契約を締結する場合の一律の空白期間を設けることで第13条の適用がされないとする定め（クーリング期間の定め）は設けるべきではない。クーリング期間を設けることによって、契約締結の時点をクーリング期間後にすれば容易に本法第13条の適用を免れることができ、クーリング期間を短い期間とすればその危険はより高まり、第13条の実効性が欠ける結果となりかねない。</p>	<p>本法では、特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で継続的な取引関係があり、一定の経済的依存・従属関係が生じていることに着目し、特定業務委託事業者に対し本法第13条及び第16条の義務を定めています。このような本法の趣旨に鑑み、他法令の運用も参考にしたうえで、空白期間（前の業務委託に係る契約又は基本契約が終了した日の翌日から、次の業務委託に係る契約又は基本契約を締結した日の前日までの期間）が1か月未満である場合には、取引関係の継続性が認められ、当事者間で一定の経済的依存・従属関係があると</p>

			考えられることから、空白期間が「1か月未満」であれば、「契約の更新により継続して行うこととなる」場合に該当し得るとしてあります。
3-2-26	指針第3の1(3)	本法第13条の継続的業務委託に関して、本考え方で「当該基本契約に基づき行うことが予定される業務委託の給付の内容について、少なくともその概要が定められている必要がある」という記載は見受けられないが、それはなぜか。本法第5条と本法第13条で、期間の始期と終期に関する考え方を異にする必要がないと考えるのであれば、本法第13条の方でも上記記載と同様の考え方が可能な旨を明記してほしい。	基本契約は、特定業務委託事業者が、特定受託事業者との間で締結する「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」（解釈ガイドライン第2部第2の2(1)ア参照）と定義しており、本法第13条の継続的業務委託（解釈ガイドライン第3部2参照）に関しても同様です。 今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。
3-2-27	指針第3の1(3)	継続的業務委託業務の期間を、基本契約を締結している場合は基本契約の締結日から終了日までで算定するとしているが、実際の委託に備えて基本契約を締結しているのみで実際に業務の委託をしていない場合、指針の算定方法は継続的業務委託の該当を回避したい特定業務委託事業者による基本契約の解除を助長し、特定業務委託事業者の業務受託の機会を奪いかねないため、基本契約が有効に存在していることのみをもって算定するのは適切でない。基本契約を締結している場合においては、「基本契約に基づく業務委託に係る契約（個別契約）を締結した日から終了する日（基本契約に基づき複数の個別契約を締結した場合において、個別契約が終了した日の翌日から、直近の個別契約を締結した日の前日までの期間の日数が1ヶ月未満であるときは、最初の個別契約を締結した日から最後の個別契約が終了する日）」とすべきである。	本法では、特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で継続的な取引関係があり、一定の経済的依存・従属関係が生じていることに着目し、特定業務委託事業者に対し本法第13条及び第16条の義務を定めています。このような本法の趣旨に鑑み、基本契約の契約期間は個別契約が発生し得るものであり、基本契約が開始すれば特定業務委託事業者と特定受託事業者とに一定の関係性が生じると考えられることから、継続的業務委託の期間を、基本契約の締結日から終了日までで算定するとしたものです。
特定業務委託事業者がすべき育児介護等に対する配慮			
3-2-	指針第3の	フリーランスが育児や介護のための配慮の申し出をしやすい環境を	頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせて

28	2(1)	<p>整備しておくことは重要である。配慮の申し出が可能であることや、配慮を申し出際の窓口・担当者、配慮の申し出を行う場合の手続きを周知すること、育児介護等に否定的な言動が頻繁に行われるといった配慮の申し出を行いきにくい状況がある場合には、それを解消するためのとりくみを行うこと、などが書かれている。この内容を、周知徹底してほしい。</p>	<p>いただきます。今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>
3-2-29	指針第3の2(1)	<p>業務内容には双方合意の元、身体的負荷の大きな作業を発注することがあります。例えば余人を以て替えがたい主要俳優や、危険を伴うアクション出演、圧倒的経験に裏打ちされるスタッフワークなどその事例は様々です。もちろん業務外の個人の時間を尊重する世の中であること充分理解するところではありますが、非代替性など、合意された業務の特質を考慮した上で、必要な配慮をおこなうという趣旨を明確にして頂けないでしょうか。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、本法第13条の趣旨は、特定受託事業者の多様な希望や働き方に応じて、特定業務委託事業者が柔軟に配慮を行うことにより、特定受託事業者が、育児介護等と両立しながら、その有する能力を發揮しつつ業務を継続できる環境を整備することであり、配慮の内容は、業務委託契約に定められた「業務」と両立できるようなものが想定されます。</p>
3-2-30	指針第3の2(1)	<p>本法第13条は、特定受託事業者からの「申出」に応じた配慮を定めている。この点、「指針の論点と方向性」は、「申出の内容等には特定受託事業者のプライバシーに属する情報もあることから、当該情報の共有範囲は必要最低限とするなど、プライバシー保護の観点に留意すること。」(6頁)とする。指針7頁も同様である。しかし、情報の共有範囲が必要最低限であるかどうかの判断を特定業務委託事業者にさせるのは、特定受託事業者が共有を想定していなかった範囲まで共有されてしまい、特定受託事業者のプライバシーを害するおそれがある。そのため、共有範囲については特定受託事業者と協議のうえ画定することとすべきである。</p>	<p>配慮の具体的な内容は様々であり、特定業務委託事業者に対し、全ての配慮の申出に対して当該申出に関する情報の共有範囲を特定受託事業者と協議するよう求めることは、特定業務委託事業者の過重な負担になり、円滑な配慮の実施を妨げるおそれもあるため、原案どおりとします。</p>

特定業務委託事業者による望ましくない取扱い			
3-2-31	指針第3の3イ、ロ	<p>○望ましくない取扱いとして、「フリーランスからの申し出を阻害すること」と「フリーランスが申し出をしたことまたは配慮を受けたことのみを理由に契約の解除その他の不利益な取扱いを行うこと」が挙げられている。また、不利益な取扱いに該当すると認められる例も列挙されている。</p> <p>○本法の条文には不利益取扱いの禁止が入っていないという不備があるが、指針に入ったことについては、歓迎したい。本法見直し時には、ぜひとも条文に禁止事項として入れるべきである。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
3-2-32	指針第3の3イ	<p>指針第3の3は、「特定受託事業者からの申し出を阻害すること」と「特定受託事業者が申し出をしたこと又は配慮を受けたことのみを理由に契約の解除その他の不利益な取扱いを行うこと」を、「望ましくない取扱いである」と位置づけている。</p> <p>しかし、上記2種類の行為は、指針第4の3(1)ロにいう「配慮申出等への嫌がらせ型」のハラスメントそのものであるから(同(3))、「望ましくない」という表現は軽きに失し、あたかも本法に違反しないかのように誤解させかねない書きぶりとなっている。上記2種類の行為は、ハラスメントとして許されないことである旨、指針第3の3の箇所でも明示すべきである。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>妊娠又は出産等に関して本法第13条の配慮の申し出をしたこと又はこれらの規定による配慮を受けたことに関する言動により就業環境が害されるもの(指針第4の3(1))については、本法第14条及び指針における「業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメント」に該当することを含め、今後とも本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>
3-2-33	指針第3の3ロ	<p>特定受託事業者が申し出をしたこと又は配慮を受けたことのみを理由として、契約解除や報酬の減額、取引の停止などは「特定業務委託事業者による望ましくない取扱い」であることに留意するとしていますが、これでは特定受託事業者の保護の観点としては、非常に表現が弱いと感じます。まず、「望ましくない取扱い」では、特定受託事業者が不利益を被るような事例を防げるとは考えにくく「してはならない」</p>	<p>不利益取扱いの禁止は本法第13条に規定されておらず、政省令等の事項ではありませんが、頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、「望ましくない取扱い」については、本法違反にはありませんが、本法の施行後において、このような取扱いがあった場合には、特定業務委託事業者に調査を</p>

		<p>とすべきではないかと考えます。</p> <p>また、特定業務委託事業者による不利益な取扱いに該当するか否かについて、申出をしたこと又は配慮を受けたこととの間に因果関係がある行為であることを要している点について。もちろん因果関係は必要であることには違いないのですが、この規定のみでは、たとえば特定業務委託事業者側から「あなたが申出をしたこと自体が理由ではなく、総合的に判断して今回はお断りさせていただきだけです」と言われた場合、特定受託事業者にこれを本法違反として通報する術はあるのでしょうか。</p> <p>まずは事前にトラブルを避けるためにも、特定業務委託事業者に対し、こういった行為をしてはならないと、行政からもしっかりと周知していただき、強く法令遵守を求めることが必要であると考えます。</p>	<p>行った上で、助言を行うことも考えられるため、都道府県労働局に御相談ください。「望ましくない取扱い」も含め、今後とも本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>
3-2-34	指針第3の3	<p>「指針の論点と方向性」(8頁)では、「本法第13条における申出及び配慮の趣旨を踏まえれば、特定業務委託事業者による次のイ及びロに掲げる行為は望ましくない取扱いであることに留意する必要がある。」として、以下を挙げる。指針8頁も同様である。</p> <p>【略】</p> <p>しかし、上記は、いずれも、特定受託事業者の本法第13条に基づく配慮を求める権利を侵害する違法なものというべきであり、「望ましくない取扱い」ではなく、「違法行為」として明記すべきである。</p>	<p>不利益取扱いの禁止は本法第13条に規定されておらず、政省令等の事項ではありませんが、頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
3-2-35	指針第3の3	<p>「特定業務委託事業者による望ましくない取り扱い」は、特定業務委託事業者から→その役員→そしてその労働者→さらに特定受託事業者に対して行われています。特定受託事業者は、特定業務委託事業者の労働者の下位にありますが、その呼称がハラスメントに関する項目では「特定受託業務従事者」と記述が変更されています。</p>	<p>「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法人の代表者をいいます(本法第2条第2項)。本法第14条は、ハラスメントは事業者としてではなく、個人として受け得るものであることから、特定受託事業者の自然人としての側面に着目し、「特定受託業務従</p>

	<p>【略】「特定受託事業者」は事業者として位置づけるのではなく、自営者とし、労働者として扱うのがふさわしいのであると思われます。指針に関して、労働者の下位に「特定受託事業者」と記述するのに抵抗を覚えたのではないのでしょうか？ハラスメント等に関する記述は「特定受託業務従事者」という呼称を多用しています。事業者が労働者の下位にいることに抵抗を覚えたため以外に変更の理由はないと思われます。</p> <p>繰り返しにはなりますが、本法で定義されている「特定受託事業者」は、ユネスコによる「芸術家の地位に関する勧告」（1980年）で用いられている「自営者」として位置づけし、「労働者」と同等の存在として扱われるべきと考えます。</p>	<p>事業者」という文言を用いております。</p>
--	---	---------------------------

(3) 本法第14条関係

No.	関係項目等	意見の概要	考え方
総論			
3-3-1	指針第4の4	<p>具体的な例示も多く、ぜひ幅広く適用していただきたいと考えます。このような取引上の優越的な関係が成立している場合、非常にパワーハラスメントが起こりやすい状況であると考えられるため、事前および事後、いずれにおいてもしてはならないと周知徹底していただくことを期待します。</p>	<p>今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>
3-3-2	指針第4の1(5)	<p>指針第4の1(5)に、「経済的嫌がらせ」が入ったことを歓迎したい。「経済的嫌がらせ」は、フリーランスに特有のハラスメントであることから、委託事業者や委託会社の労働者にはわかりづらいかもしれない。そこで、今後作られるであろうパンフレットなどには具体事例を掲載し、注意を喚起してほしい。</p>	

3-3-3	指針第4の5	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の主たる内容はハラスメントであるため、ハラスメントと明記すべきである。	頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。
3-3-4	指針第4の5	特定業務委託事業者が業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関し講ずべき措置の内容について、必須対応事項と任意対応事項を整理・明示のうえ動画・パンフレット等で分かりやすく周知していただきたいです。	御意見として承ります。今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。
3-3-5	指針第4の5(1)	指針第4の5(1)イは、ハラスメント防止のための方針の明確化、周知・啓発について、特定業務委託従事者内で定め、労働者に周知・啓発を行う旨を記載する。しかし、モデルとなる資料もないまま、ゼロベースで方針を明確化し、内部で周知・啓発を行うことは、中小企業や零細事業主ではリソースに乏しく、非常に困難であると思料する。 そこで、特定受託事業者に対するハラスメント防止をいち早く浸透させるため、モデルとなる方針案及び労働者への研修資料等を、厚生労働省のホームページに掲載頂きたい。	今後、より詳細な内容を盛り込んだ周知媒体を作成する予定です。
3-3-6	指針第4の1(4)	法第14条は、「業務委託に関して行われる」ハラスメントの防止対策を対象としている。この点、フリーランス指針案は、「業務委託に関して行われる」とは特定受託業務従事者が当該業務委託に係る業務を遂行している場所又は場面で行われるものをいい、当該特定受託業務従事者が通常業務を遂行している場所以外の場所であっても、当該特定受託業務従事者が業務を遂行している場所については、含まれる。」(10頁)とする。 しかし、パワハラ・セクハラ・マタハラ・ケアハラは、必ずしも「業務を遂行する場所」で起こるとは限らず、業務時間外に就業場所とは全く異なる場所で起きることもある。例えば、労働者に関するパワハ	「業務委託に関して行われる」(本法第14条第1項)とは、特定受託業務従事者が当該業務委託に係る業務を遂行する場所又は場面で行われるものをいい、当該特定受託業務従事者が通常業務を遂行している場所以外の場所であっても、当該特定受託業務従事者が業務を遂行している場所については、含まれます(指針第4の1(4))。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該特定受託業務従事者が業務を遂行する場所又は場面と認められる場合であれば、これに該当します。この内容につい

		<p>ラの裁判例でも、居酒屋で暴行や暴言が行われたケース、休日に呼び出ししたり使い走りを命じたりしたケース、勤務時間外に家の掃除や家事をさせたりデート中の被害者を呼び出すなどのいじめを行ったケースにおいても、使用者の責任や労災が認められている。よって、このように業務時間外や就業場所とは異なる場所におけるハラスメント行為についても、特定業務委託事業者は防止措置を講ずべきである。そのように定義付けなければ、「業務を遂行する場所」のみの対策でよいと誤解し、業務時間外でのハラスメント防止対策を怠っていた事業者が、裁判に訴えられれば使用者責任・債務不履行責任を問われるという、使用者にとっても不幸な事態が生じかねない。指針には、「業務委託に関して行われる」を「仕事上の人間関係が現に及びまたは及びうる場所」と定義し、業務時間外や就業場所とは異なる場所におけるパワハラなどについても「業務委託に関して行われる」に当たり得ることを明記すべきである。</p>	<p>ては、今後、Q&A等においてお示しする予定です。 また、契約交渉中の者に対する言動についても、方針の明確化や適切な対応を行うことが望ましい旨を記載しています（指針第4の6）。</p>
3-3-7	指針第4の1(4)	<p>ハラスメントと認定する要件として「業務委託に関し」、場所は問わないが、特定受託業務従事者が「業務を遂行している場所」に限定している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・しかし、現在のハラスメント被害は、業務に関係すること、業務を遂行する場所に限らず、日常生活にまで浸食している。例えば、業務時間外に私的なメールを送る、飲み会への出席を強要する、その席で各種ハラスメント被害を受けるといったケースである。 ・フリーランスに対するハラスメント防止法が未整備の日本国において、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律は唯一の拠り所である。 ・特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律は、特定受託事 	

		<p>業者から直接的に契約を破棄する規定がないことから、違約金を払うこと等の経済的負担や、今後の仕事への影響といったリスクを負わなければ、ハラスメントから逃れることができない。</p> <p>・ハラスメント被害の実態に即し、特定受託業務従事者の就業環境の整備が図られる様、ハラスメントが起り得るあらゆる場所・場面について、関係者への教育啓蒙を含めた防止措置がとられる指針となることを希望する。</p>	
3-3-8	指針第4の1(4)	<p>「業務に関して行われる」について、「特定受託業務従事者が当該業務委託に係る業務を遂行する場所又は場面で行われるものをいい、当該特定受託業務従事者が通常業務を遂行している場所以外の場所」もこれに含まれるとしているが、セクシュアルハラスメントは懇親会の場で行われることがある。懇親会におけるセクシュアルハラスメントについては労働者の場合にはこれがセクシュアルハラスメントに該当するものとして対応することが多いものと理解するが、本指針案においてはこれが「業務に関して行われる」セクシュアルハラスメントに該当する旨記載はない。フリーランスに対しては発注者による指示のみが行え、これを超えた業務指示（労働者の指示に類似するもの）は行なえず、したがって懇親会については、「業務に関して行われる」ことはないため、当該セクシュアルハラスメントへの対応は基本的には本指針の対象外となるのか（特定業務委託事業者が任意に必要な措置をとることが期待されているに過ぎないこととなるのか）。懇親会におけるハラスメントも本法（本指針）の適用となる場合には具体例として明示すべきではないか。</p>	
3-3-9	指針第4の1(4)	<p>業務委託におけるハラスメントに、委託された業務外の時間や場所も対象に含めるべき。</p>	

		理由は、「業務を遂行する場所又は場面で行われるもの」との記載は、直接業務とは無関係の場所や場面での、発注業者等からの特定受託事業者に対するハラスメントが定義されない可能性があるから。	
3-3-10	指針第4の1(4)	ハラスメントは業務を遂行している場所・場面でのみ起きるわけではなく、業務のための打ち合わせや業務の後の打ち上げ、また、契約を交わす前に業務のプロセスが始まっている場合にも起きている。さらに、雇用労働者の場合で言う就活ハラスメントもあるので、ハラスメントと認定される行為が起る場所・場면을、もっと実態に合わせて広く定義してもらいたい。	
3-3-11	指針第4の1(4)	業務委託に関して行われるハラスメントの定義として、「特定受託業務従事者が特定業務委託に関わる業務を遂行する場所または場面で行われるものをいい、当該特定受託業務従事者が通常業務を遂行している場所以外の場所であっても、当該特定受託業務従事者が業務を遂行している場所については、含まれる」とあるが、そもそも業務遂行の場面というものが特定受託業務従事者（フリーランス）では不明瞭である。たとえば、著作権などで問題が起きたときの相談の場所、あるいは契約を今後どうしていくかという話し合いの場所、または業務遂行（実際に依頼するかどうかの手前の打ち合わせ）などは「業務遂行中」と言えるのかどうかがこの文章では不明瞭である。「業務遂行にまつわる全ての状況」といったようにもっとフリーランスの業務に即した表現に変えるべきである。	

3-3-12	指針第4の1(4)	<p>○ここでは「ハラスメントは「フリーランスが当該業務委託に係る業務を遂行する場所または場面で行われるものをいい、……通常業務を遂行している場所以外の場所であっても、フリーランスが業務を遂行している場所については含まれる」と書かれている。</p> <p>○実際のハラスメント（特にセクハラ）は、仕事（契約）の交渉中の打ち合わせや、仕事終了後の打ち上げなどで行われることが多い。また、場所についても、飲食店や取材先のホテル、顧客の自宅などで行われることもある。業務を遂行している場所・場面でなくても、業務に関連する場所・場面についても含まれることを明記すべきである。</p>	
3-3-13	指針第4の1(5)	<p>報酬の支払期日までに報酬を支払わなかった場合において、指針第4の1(3)イからハの言動を伴うときには業務委託におけるハラスメントに該当することがあるほか、法第2章等に違反するとの記載があるが、記載の趣旨を踏まえると、支払遅延とハラスメントは別のものであり、セクシュアルハラスメント以外のハラスメントはあくまで「就業環境を害すること」がハラスメントであるとしているため、文章としては、「(3)イからハまでの言動を行った際に、報酬の支払いまでに報酬を支払わなかった場合等には、業務委託におけるハラスメントに該当することがあるほか、別途、法第2条…の規定に違反しうる場合もある…」との表記がよいのではないか。</p>	<p>「イからハまでの言動を行った際に、報酬の支払いまでに報酬を支払わなかった場合等には」と記載すると、「報酬の支払いまでに報酬を支払わなかった」こと自体が業務委託におけるハラスメントに該当するための要件であるという誤解を生じ得るため、原案どおりとします。</p>
業務委託におけるハラスメント			
3-3-14	指針第4の2(3)ロ、(4)	<p>指針では、「対価型セクシュアルハラスメント」の典型例として、「ロ 特定業務委託事業者の雇用する労働者が事業所内において日頃から特定受託業務従事者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該特定受託業務従事者の報酬を減額するこ</p>	<p>御指摘の記載は、「対価型セクシュアルハラスメント」の例示として誤っているものではなく、また、均等法に規定する職場におけるセクシュアルハラスメントの定義を参照し、「特定受託事業者の就業環境の整備に関す</p>

		<p>と。」を挙げる（12頁）。</p> <p>しかし、「労働者が事業所内において日頃から特定受託業務従事者に係る性的な事柄について公然と発言していた」こと自体がセクハラに該当するものであり、報酬の減額のみがセクハラかのような記載は著しく不適切である。「労働者が事業所内において日頃から特定受託業務従事者に係る性的な事柄について公然と発言していた」こともセクハラに該当することを明記するか、他の事例に変更すべきである。</p> <p>次に、「環境型セクシュアルハラスメント」とは、業務委託に関して行われる特定受託業務従事者の意に反する性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該特定受託業務従事者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること」（12頁）とする。</p> <p>しかし、「看過できない程度の支障」が生じなければセクハラの対象に含まれないというのは限定し過ぎである。看過できる程度の支障と看過できない程度の支障をいかに区別するかも不明である。このような指針はいたずらにセクハラの範囲を制限するものであり、当該記載は「能力の発揮に悪影響が生じる等当該特定受託業務従事者が就業する上で支障が生じること」とすべきである。</p>	<p>る検討会」において議論したものであるため、原案どおりとします。</p>
3-3-15	指針第4の2(4)イ、ロ	<p>指針では、環境型セクシュアルハラスメントの典型例として以下を挙げる（12頁）。</p> <p>【略】</p> <p>しかし、典型例として、「腰、胸等に度々触った」こと及び「特定受託業務従事者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布した」ことを挙げるのは、腰や胸に「度々」触らなければセクハラに該当せず、特定受託業務従事者に係る性的な内容の情報を「意図的かつ継続</p>	<p>御指摘の記載は、「状況は多様であるが、典型的な例」として記載しており、例示として誤っているものではなく、また、均等法に規定する職場におけるセクシュアルハラスメントの典型例を参照し、「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」において議論したものであるため、原案どおりとします。</p>

		的に」流布しなければセクハラに該当しないかのような誤解を与えるため著しく不適切である。そのため、「度々」という記載、「意図的かつ継続的に」という記載は削除すべきである。	
3-3-16	指針第4の3(1)イ、(2)イ	<p>指針では、「イ 特定受託業務従事者が、①妊娠したこと、②出産したこと、③妊娠又は出産に起因する症状により業務委託に係る業務を行えないこと若しくは行えなかったこと又は業務の能率が低下したこと（以下「妊娠したこと等」という。）に関する言動により就業環境が害されるもの（以下「状態への嫌がらせ型」という。）の典型例として、以下を挙げる。</p> <p>【略】</p> <p>しかし、「特定受託業務従事者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該特定受託業務従事者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなもの」は、セクハラについて限定し過ぎていると同様の問題があるから、当該記載は「言動を受けた特定受託業務従事者の能力の発揮や継続就業に悪影響が生じる等当該特定受託業務従事者が就業する上で支障が生じるようなもの」とすべきである。</p> <p>また、当該典型例のうち、「特定業務委託事業者等が当該特定受託業務従事者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動又は 契約に定められた業務に従事させないことをいう。以下同じ。）をすること（当該特定受託業務従事者がその意に反することを当該特定業務委託事業者等に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。」は、「繰り返し又は継続的に嫌がらせをしていなければマタハラに該当しないと誤解を与えかねず、また、「当該特定受託業務従事者がその意に反することを当該特定業務委託事業者等に</p>	御指摘の記載は、「典型的な例として、次に掲げるものがあるが、これらは限定列挙ではないことに留意が必要である」として記載しており、例示として誤っているものではなく、また、均等法に規定する職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの典型例を参照し、「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」において議論したものであるため、原案どおりとします。

		<p>明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む」は、意に反することの明示がなければマタハラに該当しないかのような誤解を与えるもので、著しく不適切である。そのため、当該記載は、「特定業務委託事業者等が当該特定受託業務従事者に対し、嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動又は 契約に定められた業務に従事させないことをいう。以下同じ。）をすること。」とすべきである。</p>	
3-3-17	<p>指針第4の3(1)ロ、(3)ロ</p>	<p>指針では、「ロ 特定受託業務従事者が、妊娠若しくは出産に関して法第13条第1項若しくは第2項の規定による配慮の申出（以下「配慮の申出」という。）をしたこと又はこれらの規定による配慮を受けたこと（以下「配慮を受けたこと」という。）に関する言動により就業環境が害されるもの（以下「配慮申出等への嫌がらせ型」という。）」の典型例として以下を挙げる（13～14頁）。</p> <p>【略】</p> <p>上記で述べたのと同様に、「繰り返し又は継続的に」でなければマタハラに該当しないかのような誤解を与え、特定受託業務従事者が意に反することを明示していなければマタハラに該当しないかのような誤解を与えるものであり、著しく不適切であるから、当該記載は削除すべきである。また、「能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該特定受託業務従事者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなもの」のうち「重大な悪影響」や「看過できない程度の支障」というのも限定が過ぎることは上記のとおりであり、削除すべきである。</p>	
3-3-18	<p>指針第4の3(1)イ</p>	<p>「特定受託業務従事者が、」と限定していますが、本人だけでなく配偶者の妊娠出産等も含め、配偶者へのサポートのための育休時間の確保等も対象とするべきではないかと考えます。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、本法第14条の規定を踏まえ「特定受託業務従事</p>

			者」としています。
3-3-19	指針第4の3(2)、(3)	妊娠したこと等「のみ」や、配慮の申出等「のみ」とした場合、先述のとおり「それが直接的な理由ではなく総合的に判断してお断りするだけです」という逃げ道になるのではないかと感じます。	御指摘の記載は、例えば、特定受託業務従事者が本法第13条の配慮を受けたことにより実際に業務量が減少したため、特定業務委託事業者が当該減少分相当の報酬の減額について話し合いをすることはハラスメントには該当しないため、『配慮の申出等「のみ」を理由として』と記載したものです。法令違反が疑われる場合には、特定業務委託事業者に調査を行った上で、助言等を行うことが考えられます。
3-3-20	省令第2条	省令第2条第1号及び第2号に加え、妊娠あるいは出産を原因とする事故や病気、中絶を含むべきと考える。	頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。 なお、「妊娠又は出産に起因する症状により業務委託に係る業務を行えないこと若しくは行えなかったこと又は当該業務の能率が低下したこと」（省令第2条第3号）と規定しているとおおり、妊娠に伴うつわり等の症状により業務委託に係る業務を行えないこと等は、本法第14条の適用対象となります。
3-3-21	指針第4の3(1)	フリーランスと取引を行う事業者については、フリーランスとして就労する方の就労環境への配慮義務が課せられることとなり、具体的には妊娠・出産・育児の状況と併せて家族介護の状況についても配慮義務が求められています。 その一方で、事業者の取り組むべき相談体制やハラスメントに係る体制整備としては、妊娠・出産・育児に係る措置が課せられ、家族介護に係る措置のみ何ら体制整備を求めているのは法律の不備ではないでしょうか。	ハラスメントの体制整備等の措置義務の対象は、本法第14条第1項各号に規定されており、政省令等の事項ではありませんが、頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。

		<p>妊娠や育児を機にフリーランスへ転向した方も大勢いますが、家族介護を理由としたケースも多々あります。介護離職・ヤングケアラーの問題などを鑑みても、こうした状況に対する体制整備を求める必要があるのではないのでしょうか。</p> <p>配慮義務とならびを取らずに、介護問題のみ体制整備を不要とすることについて、検討会の委員がそのような見解なののでしょうか。</p>	
3-3-22	指針第4の4(2)	<p>「抵抗または拒絶できない蓋然性が高い関係」とは、大きな力関係の差を必要とする定義であり、「抵抗できない関係ではない」としてパワハラから除外される危険性がある。また、特定受託事業者がパワハラを訴えた際に、「抵抗または拒絶できない関係ではないからパワハラには当たらない」との特定業務委託事業者からの反論を許すことになる。</p> <p>これまで、労働者の場合、「優越的」（優位性）とは、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識など様々な優位性が含まれるなど広く解釈されてきた。「抵抗または拒絶できない蓋然性が高い関係」との定義は、これまでの解釈を否定し、パワハラの範囲及び特定業務委託事業者の責任を大幅に限定するものであり、大きな問題がある。</p> <p>本来、業務上の相当な範囲を超え特定受託事業者の就業環境を害する行為は、優越的関係の有無にかかわらず防止すべきであるから、「優越的な関係」という要件自体が法改正によって削除されるべきである。また、「優越的な関係」という要件が文言上要求されているとしても、その意味するところは、能力・資格・実績・成績などの個人的能力、容姿や性格、性別、性的指向・性自認など、あらゆる要因から事実上生じた人間関係を広く含む概念であることを指針で確認すべきである。</p>	<p>労推法に規定する職場におけるパワーハラスメントの定義を参照し、「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」において議論したものであるため、原案どおりとします。</p>

		<p>パワハラが法律で定義されたことにより、逆に保護対象範囲が狭められるとか、パワハラではないとの不適切な認識を与えることになってはならない。</p>	
3-3-23	指針第4の4(2)	<p>セクシュアルハラスメントの内容においては、その加害者について、「業務委託に係る契約を遂行するに当たり関係性が発生する者（取引先等…又は…他の個人事業者、顧客等）」も該当しうるとするものの、妊娠・出産等に関するハラスメント及びパワーハラスメントにはその旨の記載はない。これは、性質上、関係性が発生する者によるハラスメントが生じない（生じにくい）ためにあえて記載していないと趣旨か。そのような趣旨ではない場合には、後者2つのハラスメントの箇所にも類似の記載をしたうえで、想定するハラスメントがある場合には具体例等を提示すべきである。（少なくとも、パワーハラスメントの箇所においては「パワーハラスメントの行為者と当該言動を受ける特定受託業務従事者の関係性を個別に記載していないが、取引上の「優越的な関係を背景として行われたものであることが前提である」との記載があり、関係性が発生する者によるハラスメントが生じる可能性を示唆しているように見える。そうであれば、関係性が発生する者によるハラスメントも含まれることを明示することがよいのではないか（事業者としては、必要な体制整備や措置の範囲をどのように構築するのかを具体的に検討する必要が生じるが、「5」「(3)」「二」なお書きにおいては、再発防止策として「他の事業者」への協力が「セクシュアルハラスメント」のみが記載されている一方、「7」「(1)」「では他の事業者からのパワーハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメントについては「望ましい取組」の記載があるため、射程（対象）が捉えにくいと史料する）。</p>	<p>御理解のとおりです。</p> <p>なお、御指摘の記載は、労働法に規定する職場におけるハラスメントにおける記載も参考に、「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」において議論したものであり、業務委託におけるパワーハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメントについては、特定業務委託事業者又はその雇用する労働者からの言動が措置義務の対象となるため、原案どおりとします。</p> <p>今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>

<p>3-3-24</p>	<p>指針第4の4(2)、7</p>	<p>指針に対する具体的な意見というより感想になりますが、文化芸術など実演の現場を踏まえると、今回の指針(本法含む)では、とりわけパワハラ対策の実効性にはまだまだ道のりは険しいという印象です。</p> <p>パワハラについて、行為者の定義を限定しすぎているためです。</p> <p>特に指針第4の2の(2)(11ページ以後)にてセクハラの実態については限定していませんが、一方のパワハラについては指針第4の4の(1)(14ページ以後)では、行為者を限定しすぎています。</p> <p>もっとも元となる本法の14条3号で「取引上の優越的な関係を背景とした言動」と限定しているため、指針ではその確認にすぎないのはやむ無しだというのは分かります。</p> <p>一方で指針第4の7で「望ましい取組」として「他の事業者等からのハラスメント」を記載している点は評価できますが、ハラスメント対策実効性の確保という意味では、本法に期待していたためにパワハラ防止法指針記載内容どまりで、前進していないのが個人的に残念です。</p> <p>実演の現場については、共演者など他の事業主からのハラスメントも問題ですし、肌感覚ではそちらのほうが深刻で現実的です。</p> <p>【略】</p> <p>伝統芸能の界限だけでなく、宝塚や演出家によるパワハラ事案もニュースで注目を集めておりますし、その度に世間からは非難の声が上がっております。</p> <p>その現実からの要請に今回の指針は残念ながら追いついていないので、引き続き改善をご検討ください。</p> <p>最後になりますが、セクハラでは他の事業主からの嫌がらせも含めて相談できるのに、パワハラについてはそうで無いのは、同じ精神的苦</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
---------------	--------------------	--	--

		痛であるのに保護の格差を設けており、これは憲法 14 条の法の下 の平等に反しないでしょうか？個人的には法律を含めて一刻も早い改 正を望みます。	
3-3- 25	指針第 4 の 4(3)	指針は、本法第 14 条第 1 項第 3 号の「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」言動とは、「社会通念に照らし、 当該言動が明らかに特定業務委託事業者の業務委託に係る業務を遂 行する上で必要性がない、又はその態様が相当でないもの」を指すと する（15 頁）。 しかし、「明らかに」必要性がないという限定を加えることは、明ら かともまではいえずとも必要性を欠くものについてパワハラに該当し ないということになり、必要性限定しすぎであってパワハラを助長し かねない。 また、指針は、上記に該当する典型例として、以下を挙げる（15 頁）。 「イ 業務の遂行上明らかに必要性のない言動 ロ 業務の目的を大きく逸脱した言動」 しかし、上記で述べたことと同様に、業務遂行上「明らかに」必要 性のない言動、業務の目的を「大きく」逸脱した言動というのは限定が 過ぎるものであり、パワハラを助長しかねず、当該限定は削除すべ きである。	労推法に規定する職場におけるパワーハラスメントの 定義を参照し、「特定受託事業者の就業環境の整備に関 する検討会」において議論したものであるため、原案ど おりとします。
3-3- 26	指針第 4 の 4(4)	指針は、法第 14 条第 1 項第 3 号の「就業環境を害する」とは、「当該 言動により特定受託業務従事者が身体的又は精神的に苦痛を与えら れ、特定受託業務従事者の就業環境が不快なものとなったため、能力 の発揮に重大な悪影響が生じる等当該特定受託業務従事者が就業す る上で看過できない程度の支障が生じることを指す」（15～16 頁）と する。	

		しかし、【略】「能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該特定受託業務従事者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること」は、「看過できない程度の支障」が生じなければパワハラの対象に含まれないというのは限定し過ぎである。看過できる程度の支障と看過できない程度の支障をいかに区別するかも不明である。このような指針はいたずらにパワハラを制限するものであり、当該記載は「能力の発揮に悪影響が生じる等当該特定受託業務従事者が就業する上で支障が生じること」とすべきである。	
3-3-27	指針第4の4(5)	指針では、パワハラに該当しない例を挙げている(16~18頁)。しかし、これまで●●●が指摘してきたとおり【略】、パワハラに該当しない例は「弁解カタログ」となり得るものであり、該当しない例を記載することは著しく不適切であり、削除すべきである。	
3-3-28	指針第4の4(5)口	パワハラの種類には6種類あるが、その中の「精神的な攻撃」に該当する例として「経済的嫌がらせ」が挙げたことは朗報である。 「5 契約内容に基づき成果物を納品したにもかかわらず、正当な理由なく報酬を支払わないこと又は減額することを、度を越して繰り返し示唆するまたは威圧的に迫ること」。ここに書かれた内容を、ぜひ周知徹底してほしい。	賛同の御意見として承ります。今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。
3-3-29	指針第4の4(5)口	「③」は「他の労働者」とあるが、特定受託業務事業者には従業員(労働者)はいないため、「他の労働者」との用語は不適切であり、「特定委託事業者等の労働者や他の事業者」との記載がよいのではないか。	「他の労働者」とは、特定業務委託事業者が雇用する労働者をいいます。
3-3-30	指針第4の4(5)へ	(該当すると考えられる例)②に関し、「他の労働者」とあるが、「他の」とは何を指すのか。そもそも、特定受託業務従事者は労働者ではないため用語として不適切ではないか。	
3-3-	指針第4の	「①」や「④」においては、「相手」との記載があるが、パワーハラス	御指摘の記載は、誤っているものではないため、原案ど

31	4(5)ロ	<p>メントは「③特定受託業務従事者の就業環境が害されるもの」であるため、「相手」との表記は「特定受託業務従事者」（又は「特定受託業務従事者等」との表記が適切ではないか。あえて「相手」との用語を用いている場合にはその理由を説明いただきたい。</p>	<p>おりとします。 頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
3-3-32	指針第4の4(5)ハ	<p>（該当しないと考えられる例）①は、「通常、他の特定受託事業者と同じ場所で業務を遂行する特定受託従事者に対し、業務委託に係る契約を適切に遂行できるよう短期間集中的に別室で当該業務委託の内容に関する研修等を実施すること」がパワーハラスメントに該当するとするが、「他の特定受託事業者」との用語について、「他の特定受託業務従事者」とせず、「他の特定受託事業者」としたのはなぜか。理由をお聞かせください。 また、受託者に対する技術指導については、偽装請負との関係で無制限に許されるものではなく、37号告示の質疑応答集10、11においては、受託者の従業員に対する場合について、一定の場合に限定されていることを踏まえると、上記の例示はあたかも「研修」が無制限に許されるような印象を与えてしまいかねないことから、表現を工夫する必要があるのではないか。</p>	<p>「特定受託業務従事者」は特定受託事業者の自然人としての側面に着目して規定されている文言であるところ、御指摘の記載は、「事業者」として同じ場所で業務を遂行するということを表すため、「他の特定受託事業者」としています。 また、「研修等」については、「業務委託に係る契約を適切に遂行できるよう」と記載しており、「研修等」が無制限に許されると誤解が生じないような表現となっているため、原案どおりとします。</p>
3-3-33	指針第4の4(5)ニ	<p>（該当すると考えられる例）①・②においては、「契約上予定されていない…作業を強要すること」「委託業務に係る業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること」とあるが、これらは、そもそも委託業務の範囲外と考えられるため、『「委託業務における」パワーハラスメント』との定義と矛盾するものと考えられるため、具体例は見直すべきではないか。（そもそも、従業員の場合は、担務変更等も可能なため当初の業務範囲にかかわらず使用者の指揮命令に服さなければならない一方、受託者は委託契約の範囲内の業務を遂行す</p>	<p>本来、特定業務委託事業者から特定受託事業者に対し、業務委託に係る契約の内容を超えて指示を与えることはできないことについては、御理解のとおりです。しかし、御指摘の記載は、業務委託に係る業務の遂行時に、特定業務委託事業者から特定受託事業者に対し、業務委託に係る契約上予定されていない作業を強要する行為や、嫌がらせのためにやり直しを強要する行為が行われる可能性があり、これが、業務委託に係る業務を遂</p>

		<p>るものであり、また、発注者指示を超えて発注者が指示を与えることはできないのであるから（指示をすれば偽装請負となる）、①・②の具体例はパワーハラスメントと呼ばれるよりも悪質な契約外の業務発注（本法3条違反にもなり得る）となるため、パワーハラスメントの例示としては不適切ではないか。）。</p> <p>③は、「嫌がらせのために…受領を何度も拒んだり」とあるが、そもそも「嫌がらせ目的のやり直しは、「過大な要求」とは相違するものであり（そもそも、そのような業務は発注できない）、例示として不適切ではないか。</p>	<p>行する場所又は場面において行われ、①取引上の優越的な関係を背景とした言動であって、②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、③特定受託業務従事者の就業環境が害されるものであれば、業務委託におけるパワーハラスメントに該当すると考えられることから具体例としてお示ししているものであるため、原案どおりとします。</p>
3-3-34	指針第4の4(5)ホ	<p>（該当すると考えられる例）①に関し、委託業務の範囲内において仕事を与えなくても、報酬は支給することとなるものであるため、当該所為がパワーハラスメントに該当しない例も多くあるものと思料され、全ての特定受託業務従事者に該当するものではないと考えられるため（例えば、俳優などと運送受託者とはその前提状況が大きく異なるもの）、例示として不適切ではないか（少なくとも、受託業務を特定したり、前提条件を付記しなければ、誤解を生じさせてしまうものであると考えるが、どうか。）。</p>	<p>御指摘の記載はあくまで過小な要求に「該当すると考えられる例」としての例示であり、全ての特定受託業務従事者が該当するものではありませんが、例えば、「嫌がらせのために業務委託に係る契約上予定されていた業務や役割を与えないこと」により、就業環境が害されるような性質の業務の場合には、業務委託におけるパワーハラスメントに該当し得ることをお示しする趣旨で記載しているものであるため、原案どおりとします。</p>
措置義務			
3-3-35	指針第4の5(1)	<p>特定業務委託事業者が企業である場合を想定しているかと思われませんが、まず指摘したい点として「経営者の姿勢次第」であることが懸念されます。残念ながら、いかにハラスメント防止のためのルールを形式的に作ろうとも、従業員が経営者の姿勢を正すことは非常に困難であり、ルールが適切に運用されるかどうかは経営者の姿勢次第であることは否めないと感じます。</p> <p>たとえば「ハラスメントは絶対に行いません。行った場合はこのよう</p>	<p>御意見として承ります。今後とも本法の考え方の周知に努めてまいります。</p> <p>なお、指針第4の5(1)において、ハラスメントを行ってはない旨の方針の明確化を記載しております。</p>

		<p>な罰を与えます。違約金も払います。」といった誓約書を案件ごとに毎回書く、といったような具体策を講じたとしても、経営者の姿勢次第では、これを無視することは十分にあり得ると考えられます。その場合に、特定受託事業者が個人でそういった企業に対して法的措置を講じることは、非常に負担が大きく困難であるとも考えられます。問題のある経営者の姿勢を正すような内部統制を、ある程度強制的に促すような規定が必要かもしれません。</p>	
3-3-36	指針第4の5(1)	<p>ハラスメントについては「いかに事前に防ぐか」が非常に重要であると考えます。いかに罰則を強化しようとも、それでもなかなか抑止力となりにくいのもハラスメントの難しい一面です。さらに一度ハラスメントを受けてしまえば、やられた方は精神的に大変傷を負うものであり、そのような状態の者が通報や法的手段を講じることは甚だ負担であり困難であることは言うまでもありません。パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントをしてくるような特定業務委託事業者に対し、事後的に適切に対応したとして、特定受託事業者側はその後とも同一の契約当事者と円満に取引を継続できるのでしょうか。</p> <p>たとえば2(3)イのような典型的な例があった場合、このようなセンシティブな問題を特定受託事業者が自ら口にして相談することは非常に勇気の必要なことです。もしかしたら報復をおそれて泣き寝入りをしてしまうかもしれません。</p> <p>残念ながら現状の文言では、どちらかといえば事後的な対応についての文言に感じられ、事前にそのようなハラスメントを行うことは決してしてはならないというような内容ではないように思えます。特定受託事業者が過剰にハラスメントに反応してしまうような内容は望みませんが、より事前にハラスメントを防止できるような規定内容とな</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、特定業務委託事業者は、事後の対応のみならず、①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発や、②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備を行わなければなりません（指針第4の5）。</p>

		ることを期待します。	
3-3-37	指針第4の5(1)	定期的なアンケート調査、代表者のハラスメント撲滅宣言等も加えるべきと考える。	頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。 なお、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化に関する記載については、指針第4の5(1)を御参照ください。
3-3-38	指針第4の5(1)	「(1)」「イ」「ロ」において、「労働者に周知・啓発」とあるが、この労働者とは「特定委託事業者の労働者」との理解でよいか。また、セクシュアルハラスメントに関しては「業務委託に係る契約を遂行するに当たり関係性が発生する者」によるものも含むとしているにもかかわらず、周知・啓発の対象として、他の特定受託業務事業者等を記載していないのはなぜか。その理由を説明いただきたい（他の特定受託業務事業者への研修の実施は、偽装請負との関係で一定の留保があるためなどの理由となるのか）。もっとも、「関係性が発生する者」への研修を含む周知・啓発は法の趣旨に照らし実施すべきものと思料させるため、措置として、「周知・啓発」を労働者に限定すべきではないのではないか。（例えば、他の特定受託業務事業者との間の契約書への記載をすることなどを例示として挙げるのが考えられるかどうか） なお、上記のとおり、再発防止策として「他の事業者」への協力が「セクシュアルハラスメント」のみが記載されている一方、指針第4の7(1)では他の事業者からのパワーハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメントについては「望ましい取組」に記載があるため、措置としても相違が生じるものとの理解か。その場合、各所において、その旨を明示すべきである。	御理解のとおり、「労働者」は特定業務委託事業者が雇用する労働者を指します。また、「再発防止策として「他の事業者」への協力は「セクシュアルハラスメント」のみが措置義務である」ことについても、御理解のとおりです。 指針第4の5(1)は、本法の趣旨に照らし、特定業務委託事業者に対し、自らが雇用する労働者が業務委託におけるハラスメントの加害者となることがないように、業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と自社における周知・啓発を求めています。 頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。
3-3-	指針第4の	相談窓口体制について、ジェンダーバランスへの配慮も明記いただき	頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせて

39	5(2)	たい。	いただきます。
3-3-40	指針第4の5(2)	<p>指針第4の5の(2)イに、『相談窓口』をあらかじめ定め、特定受託業務従事者に周知すること」とありました。</p> <p>解釈ガイドラインの定義によれば『特定業務委託事業者』とは、(1)業務委託事業者であって、個人であって、従業員を使用するもの、(2)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のいずれかに該当するものをいう。」とありました。</p> <p>ということは、「特定業務委託事業者」は、「2人以上、働いている人がいる会社」であり、個人事業主でも1人以上の従業員がいれば該当してしまいます。デザイン事務所や制作会社などは、そういった「2～3人でやっている会社・事業所」が、実際にはかなりの数で存在するように思います。</p> <p>そういった環境の場合、「相談窓口の設置」自体が、現実的に考えて、かなり難しいように思われます。</p> <p>「(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)」として「(3)相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。」とありましたが、これは、何らかの「ハラスメント対応研修」を受けておけば問題ないというような意味合いなのでしょうか？明確にしたほうが良いと思います。</p> <p>フリーランスの立場として考えると、例えば2人会社の1人からハラスメントを受けた場合、実際にもう一人が「相談窓口担当者」であった場合、相談できるかと言うと、しづらいと思います。</p> <p>また、ハラスメント加害者が「相談窓口担当者」である可能性もおおいに考えられますが、その場合、被害者である特定受託事業者（フリーランス当事者）は、どこに相談すべきなのでしょう？</p>	<p>「相談窓口をあらかじめ定めること」については、相談に対応するための制度を設けることのほか、自社において相談に対応する担当者をあらかじめ定めることや外部の機関に相談への対応を委託することも、相談窓口をあらかじめ定めているものとして認められます。</p> <p>また、特定業務委託事業者が、雇用主として労働法に基づき講じている職場におけるハラスメント対策として整備した社内体制やツールを活用することも可能です（指針第4の5(2)イ）。</p> <p>「③相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。」（指針第4の5(2)ロ）において想定する「研修」の内容としては、「相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること」という目的のために有効な研修が行われることを想定しています。</p> <p>また、本法の施行後において、相談窓口担当者よりハラスメントに該当し得る発言があった場合において、相談に適切に対応するための必要な体制の整備がなされていないと考えられるときは、都道府県労働局に御相談ください。</p> <p>なお、「外部の機関」とは、例えば、相談対応に係る業務を受託することができる自社以外の機関を指します。「中立な第三者機関」とは、例えば、裁判外紛争解決手続を行う事業者などが想定されます。この内容に</p>

		<p>そういった場合の、『現実的な』被害者の相談先を、ガイドラインに明記すべきと考えます。(「フリーランス・トラブル110番」や、東京都の場合、「ろうどう110番」など?)</p> <p>また、「(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)」として、「外部の機関に相談への対応を委託すること。」とあったが、具体的にどのような「外部の機関」を厚生労働省が想定しているのかを、明記すべきと考えます。</p> <p>P22の「中立な第三者機関」についても同様で、「中立な第三者機関」とは具体的にどのようなものを指すのかというのを明記したほうが良いのではないのでしょうか。</p>	<p>については、今後、Q&A等においてお示しする予定です。</p>
3-3-41	指針第4の5(2)	<p>中小企業においては、人員も限られていることも想定され、ハラスメント相談のための体制の整備は難しいのではないかと感じます。特に「①外部の期間に相談への対応を委託すること」は、行政のサポートがある場合はまだしも、民間に委託することは費用面からも難しいと考えます。</p> <p>また、特定業務委託事業者が中小企業の場合、ハラスメントの内容や付き合いの面、ハラスメント当事者が代表者である場合など、様々な理由からハラスメントの相談を代表者へすることが憚られることも想定されます。</p> <p>ハラスメントの相談体制の整備については、行政による積極的なサポートも必要であると考えます。</p>	
3-3-42	指針第4の5(2)	<p>既に雇用労働者は、男女雇用機会均等法や育児介護休業法の改正、パワハラ防止法の施行等により、職場のハラスメント対策は事業主に義務化され、相談窓口の設置等がなされています。一方、フリーランスに対するハラスメント防止法が未整備のわが国においては、この本法</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、「相談窓口をあらかじめ定めること」については、指針において、外部の機関に相談への対応を委託する</p>

		<p>が唯一の拠り所となるものです。ところが、ハラスメント被害者であるフリーランスが、加害者が所属する事業所にハラスメントの相談をすることはとてもハードルが高いことで、この法律の実効性が確保できるとは言い難いのではないのでしょうか。また発注者である事業者も零細企業などは窓口設置も簡単ではありません。公益のメンバーも配置した第三者機関の設置を検討いただくなど、行政としてもう一步踏み込んだ対応をお願いしたい。</p>	<p>ことも、相談窓口をあらかじめ定めているものとして認められます（指針第4の5(2)）。また、特定業務委託事業者が、雇用主として労働法に基づき講じている職場におけるハラスメント対策として整備した社内体制やツールを活用することも可能です。</p> <p>特定業務委託事業者は、特定受託事業者がハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由として不利益な取扱いをしてはならないため（本法第14条）、本法の施行後において、本法違反がある場合には、都道府県労働局に御相談ください。</p>
3-3-43	指針第4の5(2)	<p>ハラスメントの相談窓口がハラスメントを行った企業側にあるなら相談はできない。</p> <p>別の第三者機関をつくるような配慮が必要。</p> <p>ハラスメントを相談すると契約解除や仕事をもらえなくなるおそれがあると言えないという事実も裁判もあった。</p> <p>力関係で弱い立場にあるフリーランスが泣き寝入りするケースもあるため、守秘義務当きちんと取り決め、働いている人間として雇用者と変らない相談窓口を作るべき。</p>	
3-3-44	指針第4の5(2)	<p>フリーランスは1つの会社に常駐する就業形態ではないことから、相談窓口は委託側の内部に設置しても有益ではないと考える。外部に設置する公的なハラスメント専門の第三者機関が必要と考える。なお就業期間が一定しないフリーランスのハラスメントを、特定委託事業者が業務期間に調査するのは不可能なため、調査は第三者機関が担当するのが適切と考える。この場合の第三者機関とは、現在のフリーランス110番のような弁護士のみが対応するものではなく、フリーランスで各業界の受託者の事情がわかる当時者で構成されるもので、委託側の者で構成されるものではない。</p> <p>なおハラスメントの行為者は委託者及び受託者同士のケースもあり</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>

		<p>得る。</p> <p>ハラスメント行為者が明確になった場合、ハラスメントを受けたものが就業できないほどの心理的負荷を負った場合は、行為者に治療費及びカウンセリング代金を請求できることが必要である。</p>	
3-3-45	指針第4の5(2)	<p>実際に被害が発生してしまった際の対応策として、相談窓口を設けることを記載しているが、実際には被害者にとって加害者が所属する事業所にハラスメントの相談をすることはとてもハードルが高いことである。被害相談窓口として、第三者機関を設ける等、行政としてもう一步踏み込んだ対応を求めたい。</p>	
3-3-46	指針第4の5(2)	<p>相談窓口が特定受託業務従事者では申し出そのものがしづらい構造となる。第三者機関を設けるか、第三者機関の申し出も一定の権限を持つものとして認定してほしい。</p>	
3-3-47	指針第4の5(2)	<p>一般の会社同様に相談窓口は社内窓口ではなく第三者機関の窓口の設置義務化（又は行政による窓口の設置）が必要。</p> <p>ハラスメントにおいても「同性パートナー」にも同等の配慮が必要だと思う。</p> <p>また業務以外の時間場所においても同様の処置が必要（事前準備段階の場所や時間、業務終了後の食事時間や打ち上げ等も含める事）。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、労働法における職場のハラスメント対策の措置義務としての相談窓口についても、相談に対応するための制度を設けることのほか、相談に対応する担当者をあらかじめ定めることや外部の機関に相談への対応を委託することを対応例として記載しております。特定業務委託事業者が、雇用主として労働法に基づき講じている職場におけるハラスメント対策として整備した社内体制やツールを活用することも可能です（指針第4の5(2)イ）。</p> <p>また、「業務委託に関して行われる」には、特定受託業務従事者が通常業務を遂行している場所以外の場所で</p>

			<p>あっても、当該特定受託業務従事者が業務を遂行している場所が含まれることについては、No. 3-3-6 の御意見に対する考え方を御参照ください。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該特定受託業務従事者が業務を遂行する場所又は場面と認められる場合であれば、「業務委託に関して行われる」に該当します。この内容については、今後、Q&A 等においてお示しする予定です。</p>
3-3-48	指針第 4 の 5(2)	<p>ハラスメントの相談窓口が、行為者の在籍する企業にしかなければ外部者であるフリーランスは被害を相談することはまずもってできない。職場に相談窓口があるのはいいが、それだけでは不足で、第三の機関（フリーランス 110 番のようなものでもよいので）の連絡先も契約書に明記することを義務付けてほしい。</p> <p>※某出版社の例では、ハラスメントの相談窓口を設けてはいるが、フリーランスに全く周知されていない。何年も前に社内掲示板にだまってアップされたのみで、しかもその社内掲示板にはすべてのフリーランスがアクセスできるわけではなかった。この出版社には数百人のフリーランスが働いているが、いまだにこの会社でフリーランスが利用できるハラスメント相談窓口があることを知っているフリーランスはほぼいないと思われる。誰も存在を知らない相談窓口などあっても無いのと同然である。ハラスメントの相談窓口は、特別に探してアクセスしなくてもいやでも誰でも目に付くところに常時掲示しておくか、全員に届く方法で繰り返し通知する必要があることを、発注事業者理解させてほしい。</p>	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、相談窓口の周知については、①業務委託契約に係る書面やメール等に業務委託におけるハラスメントの相談窓口の連絡先を記載することや、②特定受託業務従事者が定期的に関覧するイントラネット等において業務委託におけるハラスメントの相談窓口について掲載すること等が考えられます（指針第 4 の 5(2)イ）。</p> <p>今後とも本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>
3-3-	指針第 4 の	○指針では、委託事業者への責務・措置義務が明記された。均等法な	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせて</p>

49	5(2)	<p>どに定められている措置義務とほぼ異なるものであり、このことは大いに評価できる。ただし、相談窓口の設置という点では、委託事業者が設置している相談窓口は、ハラスメント抑止効果を持つという意義はあるが、実際にフリーランスがそこに相談できるかといえば、難しいであろう。やはり、外部に相談窓口を設ける必要があるのではないか。研修を積んだ専門家による対応がなされることが望まれる。</p> <p>○都道府県労働局の雇用均等室では、セクハラや妊娠・出産などを理由とする不利益な取り扱いに対処する紛争解決援助制度がある。調停の制度もあり、事業主に対して助言、指導、勧告をすることもできる。こうした機関をフリーランスが使えるようにすることも一案である。</p>	<p>いただきます。</p> <p>なお、「相談窓口をあらかじめ定めること」についての考え方は、No. 3-3-40 の御意見に対する考え方を御参照ください。また、本法に基づく個別紛争解決援助制度はありませんが、本法第 14 条では、特定業務委託事業者は、特定受託事業者がハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由として不利益な取扱いをしてはならない旨を定めておりますので、本法の施行後において、本法違反がある場合には、都道府県労働局に御相談ください。</p>
3-3-50	指針第 4 の 5(2)イ	<p>「特定受託業務従事者」への周知について、企業ホームページによる周知も例示に追記いただきたい。</p> <p><詳細></p> <p>・指針 P21 第 4-5(2)イにおける「相談窓口を特定受託業務従事者に周知していると認められる例」について、1 書面やメールに相談窓口の連絡先を記載すること、2 特定受託業務従事者が定期的に関覧するイントラネット等において相談窓口について掲載することと記載がある。一般的に、特定受託業務従事者向けのイントラネットを未整備の事業者も想定され、また、企業内のイントラネットは通常一般のホームページより閲覧権限が限定的である環境であることに鑑み、より特定受託業務従事者がアクセスを行いやすい事業者の自社ホームページにおいて、特定受託業務従事者からの相談窓口を掲載するという方法についても記載すべきと考えるが如何か。</p>	<p>特定業務委託事業者が設置した相談窓口を特定受託事業者確実に伝達する手段としては、①書面やメールなど個別に特定受託事業者に連絡する手段や、②特定受託事業者が定期的に関覧するイントラネットが考えられますが（指針第 4 の 5(2)イ）、単に関覧可能というのみならず、特定受託業務従事者が確実に周知できる方法であれば、その他の手段で相談窓口を周知することも可能です。</p> <p>今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>

		<p>※修正案※</p> <p>定期的に閲覧が「可能である」イントラネット「企業ホームページ」等において相談窓口について掲載すること</p>	
3-3-51	指針第4の5(2)	<p>○ここでは、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備について書かれている。「相談窓口をあらかじめ定め、フリーランスに周知する」とされている。相談窓口の在り方として、「1 外部の機関に相談への対応を委託すること。2 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。3 相談に対応するための制度を設けること」が挙げられているが、2 については疑問が残る。相談に対応する担当者は、第三者的な立場で対応できる、研修を積んだ人でなければならないと思う。</p> <p>○実際に、東京都のある自治体の「ハラスメント防止基本方針」では、業務委託で働く人へのハラスメント相談は「当該部署で対応する」となっている。職員については、相談窓口が設けられ、適切な対応ができるようなマニュアル（相談のフローチャートも）などが作成されているが、業務委託で働く人については別建てとなっている。当該部署で担当者を定めていたとしても、担当部署には「行為者」も「行為者との関係の深い人」もいることから、そんなところに相談をする人はいないだろう。フリーランスに対しても、労働者と同じ相談窓口で同じ対応をするべきであると明記してほしい。</p>	<p>特定業務委託事業者は、ハラスメントに係る相談窓口を設置することに加え、相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすることが必要であり、具体的には、①相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応することや、②相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うことが必要です（指針第4の5(2)ロ）。また、特定業務委託事業者が、雇用主として労働法に基づき講じている職場におけるハラスメント対策として整備した社内体制やツールを活用することも可能です（指針第4の5(2)イ）。</p>
3-3-52	指針第4の5(3)イ	<p>①において「第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること」としていますが、ここで想定する「第三者」が特定業務委託事業者側が指定する者であった場合、ハラスメントを受けた特定受託事業者がそれを拒否することや問題解決を期待することができるのでしょうか。</p>	<p>「第三者」とは、例えば、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合に聴取するものであり、事実関係の確認を迅速・正確に行うために適当な者を想定しています。</p>

		また②においては「中立な第三者機関に紛争処理を委ねること」としていますが、特定受託事業者に金銭的な負担がかかる場合、泣き寝入りしてしまう可能性も考えられます。これについても、行政による積極的なサポートが必要ではないかと考えます。	なお、「中立な第三者機関に紛争処理を委ねること」については、特定業務委託事業者が行う措置になります。
3-3-53	指針第4の5(2)	取引適正化において相談窓口や相談対応者の設置等体制の整備は急務である一方、舞台芸術における小規模な特定業務委託事業者は、対応のための体制整備にさける経済的／人的リソースが不足しているところが多くあります。現在、文化庁にてハラスメント防止対策支援事業が募集中ですが、その他、業界に特化した相談窓口の設置や相談員の育成、外部への委託に係る経済的支援など体制整備のための支援策を継続して検討いただけるようお願いいたします。	頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。
3-3-54	指針第4の5(3)	他の事業者などに再発防止に向けた措置への協力を求めるのは、業務委託におけるセクシャルハラスメントのみならず、パワーハラスメント、モラルハラスメント、他種類に問わないハラスメントにおいて必要である。	
3-3-55	指針第4の5(3)口①	被害者への配慮取組例の丸1「メンタル不調への相談対応」に臨床心理士や産業医等の専門家が対応するための費用を負担する、と明記するのが適当である。	
3-3-56	指針第4の5(3)ハ	「被害者の就業場所の変更」が措置として記載されているが、特定受託業務事業者は労働者ではないため、「就業場所」との表記は不適切ではないか。	本法第3章は「特定業務受託従事者の就業環境の整備」となっていることを踏まえ、特定受託業務従事者が業務を遂行する場所という意味で「就業場所」と記載しているものです。
3-3-57	指針第4の5(4)イ	秘密保持義務についても明記いただきたい。	ハラスメントに係る相談への対応等にあたっては、相談者や行為者のプライバシーに配慮する必要があることから、相談窓口の設置等と併せて講ずべき措置とし

			<p>て、「業務委託におけるハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該ハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者及び特定受託業務従事者に対して周知すること」としています（指針第4の5(4)イ）。</p>
3-3-58	指針第4の5、7	<p>指針では、特定受託業務事業者が業務委託に係る契約を遂行するに当たって、特定業務委託事業者等以外の者と関係性が生じる場合を想定し、特定業務委託事業者が行うことが望ましい特定受託業務従事者に対するハラスメント対策を記載している。</p> <p>この点、アニメーション業界においては、法人Aが業務を分割し、分割した個々の業務を法人B、法人Cなど複数の事業者それぞれに委託することが行われる。そして、法人B、法人Cなどの受託事業者（特定業務委託事業者）が、それぞれ、その業務の一部を特定受託事業者に対し再委託することが想定される。この場合、例えば、法人Bから業務を受託した特定受託事業者X（個人）と法人Cから業務を受託した特定受託事業者Y（個人）が業務遂行に当たり連携し、その過程でXとYとの間でハラスメントの問題が生じることも想定される。当該特定受託事業者（個人）間で生じるハラスメント問題に対し、法人A、法人B及び法人Cが本法13条に基づき講ずる必要がある「必要な体制の整備その他の必要な措置」はあるか。ある場合、どのような内容を上記指針に明記いただきたい。</p>	<p>セクシュアルハラスメントは、特定業務委託事業者又はその雇用する労働者に限らず、業務委託に係る契約を遂行するに当たり関係性が発生する者（例えば、元委託事業者を含む特定業務委託事業者の取引先等の他の事業者（その者が法人である場合にあってはその役員。以下同じ。）又はその雇用する労働者、業務委託に係る契約上協力して業務を遂行することが想定されている他の個人事業者、顧客等）も、性的な言動を行う者になり得ます（指針第4の2(2)）。そのため、御指摘のような場合には、法人Bや法人Cにおいては、指針の5に掲げる措置を講じる必要があります。また、業務委託におけるパワーハラスメント及び業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメントに関しては、特定業務委託事業者又はその雇用する労働者以外の第三者からの言動は措置義務の対象となっておりませんが、指針の7(1)に掲げる取組を行うことが望ましいです。</p> <p>また、元委託事業者等との関係については、指針第4の</p>

			7(2)に掲げる取組を行うことが望ましいです。
望ましい取組			
3-3-59	指針第4の6	芸能業界では契約交渉をする打ち合わせやオーディションワークショップ中に準強姦事件が起きていることから、「・・適切な対応を行うように努めることが望ましい」のような努力義務ではなく、措置相当とすべき。	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、本法第14条におけるハラスメントは、業務委託の相手方である特定受託業務従事者に対し行われる言動により特定受託業務従事者の就業環境を害するもの等であることから、業務委託に係る契約締結前の者は、同条の措置義務の対象にはならないと解されるもの（なお、すでに業務委託契約を締結している場合に、次の契約締結に関連して行う言動については、ハラスメントになり得ると考えています。）、業務委託に係る契約締結前であっても、当該業務委託に係る契約交渉中の者については、組織たる特定業務委託事業者との間で交渉力等の格差が生じやすく、取引上弱い立場に置かれる蓋然性が高いと考えられることから、そのような者に対してもハラスメント対策措置を講じることが望ましいです（指針第4の6）。</p>
3-3-60	指針第4の6	「契約交渉中の者に対する委託事業者等による言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい」と明記されたことは朗報である。【略】フリーランスへのハラスメント（特にセクハラ）は、契約・取引の交渉中に、「仕事を紹介する」などとの誘いで行われることが多い。この部分にも言及したことを評価したい。ただ、「望ましい」という取り扱いから、早急に「措置」への格上げをすることを要望する。	<p>賛同の御意見として承ります。</p> <p>なお、すでに業務委託契約を締結している場合に、次の契約締結に関連して行う言動については、ハラスメントになり得えます。</p>
3-3-	指針第4の	芸能分野にはファン等からの殺害予告や SNS やインターネット上で	コンサート等の観客については「顧客等」に含まれ得る

61	7	の誹謗中傷等が原因とされる自殺などが複数件起きていることから、「顧客等」に「観客、聴衆」を加えるべきだと考える。	と考えられますが、SNS やインターネット上の誹謗中傷等の行為者については範囲が広範にわたると考えております。 頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。
3-3-62	指針第 4 の 7	業務委託におけるハラスメントについてメディア芸術芸能業界に多く起きているモラルハラスメント (411 人中 62.3%)、セカンドハラスメント (同 34.8%)、カスタマーハラスメントを加えるべきと考える。特にカスタマーハラスメントは、芸能業界において誹謗中傷による自殺などが複数件起きていることから記載が必要と考える。	頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。
3-3-63	指針第 4 の 7	○パワハラを受けても抵抗・拒絶しにくい「パワハラの実行者」の例として、業務委託に係る契約担当者、事業担当者や業務委託事業者の雇用する労働者で、協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの等が挙げられている。 ○出版業界では、これに加えて、著者や監修者など「協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難である第三者」が行為者となることもある。また、同じフリーランスが「チーフ」の立場にあるようなケースもある。これらの立場の人からハラスメントを受けたという相談があった場合にも、速やかに対応することを明記してほしい。	業務委託におけるパワーハラスメント及び業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメントに関しては、特定業務委託事業者又はその雇用する労働者以外の第三者からの言動は措置義務の対象となっておりませんが、望ましい取組としています (指針第 4 の 7)。 頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。

(4) 本法第 16 条関係

No.	関係項目等	意見の概要	考え方
総論			
3-4-	解釈ガイド	契約の解除について 30 日前までとありますが、特定業務委託従事者	30 日前までの予告については本法第 16 条第 1 項に規

1	ライン第3部4	<p>は失業保険等には加入ができないにもかかわらず同じ日数を規定するのは不合理であると思われます。(また、労災の特別加入制度はあるのに対して雇用保険はなく失業手当の受給もできない、検討すらされていないのはおかしいのではないのでしょうか)そもそも労働者であれば、容易には解雇されないのに対して、フリーランスでは「予算がなくなった」「経費を削減したい」などの理由で一方向的に契約解除されることも日常におこっており、都合のよい雇用の調整弁になっているのではないかと危惧しています。私自身も、2年以上業務委託で専属的に働いていた職場で1ヶ月前に突然契約を解除され、その後の生活に困りました。原案では30日前までなら解除してもよいというようにも読み取れてしまいます。客観的合理的理由と理由の開示の上、少なくとも90日以上前とするのが望ましいと思います。</p>	<p>定されており、政省令等の事項ではありませんが、頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
3-4-2	解釈ガイドライン第3部4	<p>契約解除の項目についてはフリーランスの安定した働き方の助けになっていないので改善を要する。 30日前では保障もなく遅すぎる。 合理的理由も必要としなければフリーランスにとって不利でフリーランス側の否がある場合のことばかり長く書く必要はないと思う。</p>	
3-4-3	解釈ガイドライン第3部4	<p>発注側は30日以上前に通知さえすれば自由に特定受託業務者との契約を解除できるとの内容を改め、合理的な理由のない契約解除については禁止すること。 理由は、発注側が自由に特定受託業務者との契約を解除するようなことが横行することは、本法第1条(目的)「個人が事業者として受託した業務に安定的に従事する環境を」「もって国民経済の健全な発展に寄与すること」から大きく逸脱すると考えるからである。</p>	
3-4-	解釈ガイド	<p>契約の解除について30日以内とあるが、これは労働者の場合に準じ</p>	

4	ライン第3部4	たものと思われるが、労働者は失業保険などがあるゆえのこの日数であるが特定業務委託従事者は失業保険等には加入ができないにもかかわらず同じ日数を規定するのは不合理であると思われる。この日数については再考を要するものとする。	
3-4-5	解釈ガイドライン第3部4	30日前では遅すぎて生活できなくなります。 現状の契約書面では、多くは半年～3ヶ月前で、双方の合理的理由が必要です。 現状の契約書よりも劣った法律になってしまっており、本来の本法の意義に反すると思います。 フリーランスが安定的に働ける環境を整備するためにこの点改善をお願いいたします。	
3-4-6	解釈ガイドライン第3部4	少なくとも一か月前の契約解除予告をもって解約できるとあるが、1か月前の予告では短すぎる。常駐フリーランスや、雇用類似の働き方、継続的に一か所の契約先に集中して仕事をしている人は一か月後無職になってしまいます。労働契約法を元に一か月前としたのだと想像がつくがそれでは足りない。なぜなら、雇用契約者には失業保険・退職金などのお金があるが、フリーランスにはセーフティネットが全くない。	
3-4-7	解釈ガイドライン第3部4	30日前までに予告をすればどのような理由であれフリーランスを切り放題できる法律となっており、ここは大問題である。 雇用労働者なら雇用保険があるので30日前予告でも失業保険をもらいながら就活できるかもしれないが、フリーランスはそのようなセーフティネットがないのに、連続して安定的にやっていた仕事を1か月でいきなりぱったり切られたら路頭に迷うのは必然である。フリーランスにも雇用保険のようなセーフティネットを作るか、さもなけ	

		れば解除予告は半年前にしてもらいたい。実際働く常駐フリーたちの間では、たとえ3か月前に予告されたとしても次に同程度稼げる仕事を見つけることはできないだろうとの見方が大半である。
3-4-8	解釈ガイドライン第3部4	<p>少なくとも30日前の予告というのは短すぎる</p> <p>これまでの契約先との契約解除状況は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・双方の合意 ・合理的理由がある ・半年前の予告 <p>等の契約があったが、それを保障せず、むしろ今スムーズにあった契約を後退させるような法律になっており、フリーランスの安定的な働き方を保護するという趣旨に反している。現在の労働契約状況より悪化する場合、政府が保障してくれるのですか？</p> <p>契約はフリーランスのほうが弱い立場にあり、契約は契約先企業が用意して有無をいわずサインをしないと生活（仕事）ができない状況をしっかり把握すべきだと思う。</p> <p>絶対に改善が必要。</p> <p>30日前とは労働契約法に準じたのであろうが、ここだけ切り取っても保護にはならない。</p> <p>雇用保険もない中で失業保険も退職金もでない。生活が成立せず、場合によっては死に至る。</p> <p>会社側に有利な法律を策定するならないほうがよいのではないか。</p>
3-4-9	解釈ガイドライン第3部4	<p>継続的契約の場合は「少なくとも30日前」では足りない。1か月間で次の仕事を探す事は難しい。せめて2か月以上前にしてほしい。また、解除の理由についても、発注者が開示する必要があるだけでなく、「正当な理由」が必要であると入れてほしい。</p>

3-4-10	解釈ガイド ライン第3 部4	30日と書かれてしまうと、現行の業務委託契約より改悪された法律になってしまう。 改善を要望します。	
3-4-11	解釈ガイド ライン第3 部4	<p>おそくとも一か月前の契約解除予告ではあまりにも遅すぎます。</p> <p>現在の自分の契約でも最低半年から4か月前の通告で合理的な理由がある場合と双方の合否が必要になっています。</p> <p>これ以下の法律を作るのは保護にはなりません。</p> <p>契約先がほぼその会社であったなら、契約解除でいきなり生活ができなくなります。</p> <p>このような現実には実際にあります！</p> <p>あまりにもフリーランスの実態に則さない条項でびっくりしました。</p> <p>【略】</p> <p>4の契約解除のページについては全面的な改善が必須です。</p> <p>自分の経験からも専業で従事していた仕事が一ヶ月前に契約終了されるというのは非常に短いしその理由について理不尽でした。</p> <p>労働契約法を意識して一か月と期間を定めたのですが、労働契約法や労基法を加味していないと考えます。</p> <p>雇用者は失業保険がでます、退職金もある場合もあります。しかしフリーランスは何のセーフティーネットがありません。</p> <p>セーフティーネットなしに1か月前の契約解除の法律を作ったら、安定的に働くための環境を全く整えていない法律になります。</p> <p>裁判をして勝訴する事例もありますが、それまでの生活が成り立たない人が多く、この項目では本法の目的にそぐわない、安定的に仕事ができる環境の整備にはなりません。</p> <p>立証責任を自己責任ここに課すのは国の怠慢です。</p>	

		<p>このまま成立するならば多くの混乱を招くでしょう。</p> <p>お金をがんがん稼ぐフリーランスではありません。</p> <p>今では IT や出版関係は「常駐フリーランス」と言われ、会社から指揮命令を受けて働いているにも関わらずどういうわけかフリーランス扱いされているようです。</p> <p>フリーランス 110 番の結果の公表でもありました。</p> <p>本法では、当然ながら失業手当も受給できず、生活にも支障をきたします。</p> <p>労災特別加入制度もあくまでも労災保険の加入であって、現状だと労働者性が認められたとしても失業手当を受けるには会社が雇用保険に加入する必要があります。</p> <p>継続的な契約フリーランスの場合、例えば雇用保険は会社が費用負担を義務化したら、労働者性を必ず国の機関が診断するように法整備されるなど、もっと整備をととのえないと、一か月前の解雇通知は無謀です。</p> <p>また、解除理由は必須であり、労働契約法 16 条と同様の「合理的な理由がなければ解除できない」という文言が必須だと思います。</p> <p>失業手当の対象をどこまで広げるかは議論が必要かもしれませんが、少なくとも実態が労働者であったならば受給できるようにしてもらいたい。しかも直ちにそれが必要ですまた労働者であったのかどうかの判断も、裁判などを経なくても労基署などの第三者機関で判断してもらえた方がいいと思います。</p>	
3-4-12	解釈ガイドライン第 3 部 4	<p>契約解除には「合理的理由」がないと解除できないように書くべきだと思うが全く明記されていない。</p>	<p>本法第 16 条第 1 項は、継続的業務委託を解除する場合等の予告義務を定めているものであり、政省令等の事項ではありませんが、頂いた御意見については、今後の</p>

3-4-13	解釈ガイド ライン第3 部4	<p>○本法に契約解除・不更新時の30日前予告と、解除理由の開示（フリーランスが請求した場合）が定められたことは一歩前進である。しかし、「契約解除や不更新には合理的理由が必要」が盛り込まれなかったことは、残念である。</p> <p>○【略】「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」という本法制定の「目的」に照らしても、合理的理由のない「解約」を規制することの重要性は誰の目にも明らかである。継続的な取引をしていたフリーランスが、（1カ月前通告があったとしても）契約解除されることによってどれほどの経済的打撃を受けるかを想像してほしい。雇用労働者と違って、失業給付を受けることもできない。また、●●●への相談でも、契約解除・不更新の相談は報酬不払いに次いで多い。こうした状況を直視し、対応することを求める。</p> <p>○条文に盛り込むのは本法見直し時を待つしかないが、指針などで対応できるところから取り組みを進めてほしいと考えている。</p>	業務の参考とさせていただきます。
3-4-14	解釈ガイド ライン第3 部4	<p>失業保険のないフリーランスにとっては半年程度必要で、理由について会社側に都合の良い不合理な理由をつけられてしまう事案も発生している。</p> <p>そのため、合理的理由がないと解除できないという文言も併せて必須だと思われます。</p>	
3-4-15	解釈ガイド ライン第3 部4	<p>継続して常務を委託されていたフリーランスの契約を解除したり不更新にする場合は、双方が納得できる、客観的に見て合理的な理由が不可欠であるとの方針を入れるべきだ。それがないフリーランス保護法なんて、仏作って魂入れずである。</p>	
3-4-16	解釈ガイド ライン第3	<p>解約等の予告についても、一度契約をした責任が発生するべきだ、個人事業主にも生活がある、社員同様に簡単に解雇（解約）出来ない様</p>	

	部 4	にするべきだ。	
3-4-17	解釈ガイド ライン第 3 部 4	ここでは、主に契約期間満了後に更新しない場合や、事前予告の方法が詳細に記載されていますが、特定業務委託事業者によって契約期間満了前の契約解除がなされた場合のキャンセル料の取り扱いなどについては何も記載がありません。受注品の完成間近にキャンセルされたものの全く報酬が支払われないという相談も届いています。キャンセル料に関しての考え方も明記いただきたい。	本法第 16 条第 1 項は、継続的業務委託を解除する場合等の予告義務を定めているものであり、キャンセル料や経費負担に関しては政省令等の事項ではありませんが、頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。
3-4-18	解釈ガイド ライン第 3 部 4	解除等の予告について 30 日以内の芸能分野の業務が多いため、30 日の定めのみならず、特定受託事業者の業務の開始まで等の実態に沿った表記が必要と考える。なお解除予告されるまでに使った経費は特定業務委託事業者が払うことも明記すべきと考える。	
3-4-19	解釈ガイド ライン第 3 部 4	発注側による合理的な理由のない一方的な直前キャンセルについても、解除等の予告と同等の扱いとすること。 理由は、俳優、声優等に散見される出演依頼の直前キャンセルが横行する現状を改善する必要があるためである。 俳優、声優等は出演形態次第では全収録期間のうちの数回の出演となるケースがあり得る。たとえば収録が 1 ヶ月に及ぶ場合に、うち 3 回の出演があるとする。出演料は 3 回分であることから、俳優らは自身の収録日以外に他の業務を受けることも可能なはずであるし、そうでなければ生活が困窮する。しかし、発注側は天候など撮影スケジュールの変更があり得ることから、予備の収録日を含めて俳優らを必要以上に長期間スケジュールを確保するよう（身体を空けておくよう）指示することが専らである。結果として、撮影が予定通り進まないなど、当該収録が延期となる場合の俳優らへの連絡が、収録予定日の直前である場合も少なくない。現状、こうした俳優らに対する発注側の一方	

		<p>的なスケジュール変更に対する補償は見当たらないことから、解除等の予告と同程度の保護は最低限必要と考える。</p>	
3-4-20	<p>解釈ガイド ライン第3 部4、4(4) エ</p>	<p>目的 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」とあるのに、矛盾していると感じる点があるので指摘する。</p> <p>【略】</p> <p>契約解除については</p> <p>1. 30日前では遅すぎる。収入を特定の企業との業務委託で、またはそれを主として生計を立てている場合、セーフティーネットがないにも関わらず、30日で無職に追い込まれてしまう。半年ないし1年は必要。</p> <p>2. 契約解除する場合には制約をつけたほうがよい。継続的業務委託の場合、実態は業務委託ではなく雇用者といった事例も散見される。実態を必ず把握するために、労基法上の労働者性について必ず厚生労働省及び公正取引委員会が関わってここで必ず確認をするようなシステムをつくるべき。今やらないとこの問題はモラトリアム化するだけで解決につながらない。</p> <p>3. 契約解除の考え方について、フリーランスが安定するための法律であるのに（別紙6）フリーランスの窃盗横領等の話に長文をさかれているのは不快。公序良俗に反することはそもそも民法上で違法であるのでそこまで書く必要がない。契約先の会社側が契約解除についての理由を求められたら直ちに開示するで終わっているのはフリーランスの保護にならない。改善必須。</p> <p>会社側がいつでもフリーランスの首を切ってもよいという法律にな</p>	<p>30日前までの予告については本法第16条第1項に規定されており、政省令等の事項ではありませんが、頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、労働基準関係法令の適用については、契約の名称や形式にかかわらず、相談者の方から丁寧に話を聞くなど事実確認を行った上で、実態を勘案して総合的に判断しており、実質的に労働者と認められる方々には労働基準関係法令が適用されます。</p> <p>また、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」（省令第4条第4号）の解釈については、発注者の一方的な事情により例外事由が濫用されてしまうことを防ぐため、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」を、業務委託に係る契約の内容等を考慮の上、重大又は悪質なものであるか総合的に判断するものとしており、御指摘の記載は重大又は悪質と判断されるような事例をお示ししているものです。</p>

		<p>ってしまっている。これは納得がいかない。</p> <p>フリーランスの契約解除問題はフリーランス側に非がなくても、「素行が悪い」「評判が悪い」等のレッテルを貼られ解除に追いやられているという実態に即した法律になっていない。要改善を求める。業務委託として働く者としてこの契約解除条項についてはむしろ法律がフリーランスの足かせとなるので改善してもらいたい。</p>	
3-4-21	<p>解釈ガイドライン第3部4</p>	<p>30日前の予告では遅すぎる。セーフティーネットの整備もないにもかかわらず自己責任でたたかれるフリーランスにとっては1年は必要。</p> <p>さらに、継続的な業務委託とは、「継続的」であるところから鑑みて雇用の可能性があり、1年以上継続的な仕事を請け負っているフリーランスはその契約先の企業のところに厚労省（労基）または公正取引委員会が自動で介入する、雇用かどうかのチェックをする仕組みが必須になる。</p> <p>この法律を作っただけでは、疑似雇用や誤分類で働いているフリーランスを救うことができない、むしろ苦しめることになる。</p> <p>また、契約解除に理由開示ができるだけではこの法律をつくる意味がない。保護になっていない。むしろ企業を守る法律や口実になってしまうのでやめてもらいたい。</p> <p>この契約解除条項に照らしてここで雇用か否かを自動的に調査するようにしくみが必要になる。または1年以上継続した業務委託の場合は雇用保険を発注側の企業が半分負担して入るような仕組みづくりもないと30日で解除できるような法律は本法にいない。労働者の迷惑になる。</p> <p>契約解除で苦しめられているという現状をもっと切実に考えてくだ</p>	<p>頂いた御意見について、30日前までの予告や理由開示については本法第16条において規定されており、政省令等の事項ではありませんが、頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、労働基準関係法令の適用については、契約の名称や形式にかかわらず、相談者の方から丁寧に話を聞くなど事実確認を行った上で、実態を勘案して総合的に判断しており、実質的に労働者と認められる場合には労働基準関係法令が適用されます。</p>

		さい。こちらの否がなくても「態度が悪い」とか「能力がない」という一方的な理由をつけられてしまうのに、理由開示をしなければならない、という内容の法律をつくっても意味がない。	
3-4-22	解釈ガイドライン第3部4、4(2)	<p>契約解除予告が1か月前では生活ができなくなる。</p> <p>常駐型の雇用に近い働き方のフリーランス（雇用類似）の働き方の場合は労働契約法と同様の法律を適用できるように、しかも立証責任をフリーランス当事者に課すことのないような法整備が必要。</p> <p>41頁すべてが本法の内容に入ったらフリーランスの働く権利を侵害すると思われる。</p> <p>途中契約解除の条項がない。</p> <p>途中契約は、フリーランスの場合、会社側から一方的にペナルティや違約金を契約書に入れられて同意しないと仕事の継続ができない場合も多い。</p> <p>しかし、会社側から契約していたにもかかわらず、途中契約解除した場合の違約金や罰則等の規定がない。</p> <p>フリーランスの保護には 契約解除の41頁の改善（すべて見直してほしい）と途中契約解除（発注者側が途中解除した）ケースについて入れないとフリーランスを守れない。</p>	<p>30日前までの予告については本法第16条第1項に規定されており、政省令等の事項ではありませんが、頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、「契約の解除」とは、特定業務委託事業者からの一方的な意思表示に基づく契約の解除をいいます（解釈ガイドライン第3部4(2)参照）。</p>
3-4-23	解釈ガイドライン第3部4	「4 解除等の予告」については、継続的契約を更新しないこと自体は、予告・理由の開示を除き、本法が関知するものではなく（行政指導、行政処分の対象ではない）、あくまで更新にないことについては、民法における継続的契約の終了の法理により、その当否（終了の可否）が判断されるとの理解でよいか。	継続的業務委託を解除又は不更新とする場合には、特定受託事業者に対し、少なくとも30日前までに、その旨予告しなければなりません（本法第16条第1項）、契約を更新しないこと自体の当否は、本法に基づいて判断するものではありません。
3-4-24	解釈ガイドライン第3	P41～契約解除予告の項目すべてがフリーランス保護のための法律になっていない書き方になっている。	御意見として承ります。

	部 4		
3-4-25	解釈ガイド ライン第3 部 4	<p>4 1 頁以降解除予告の文章は誰が担当して書いたのか？</p> <p>4 1 頁以降だけフリーランスの保護に全くなっていない。むしろ発注側企業に都合の良いことが書かれている改善または削除するほうがよい。</p> <p>趣旨としてフリーランスが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なのに、自由に首を切ってもいいような法律になっている。</p> <p>これはひどい。</p> <p>この契約解除のページはいらないといいほどフリーランスの保護になっていない。要改善。</p>	
契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）をしようとする場合			
3-4-26	解釈ガイド ライン第3 部 4(1)	<p>契約の更新と認められる空白期間の上限（クーリング期間）を設けると、当該クーリング期間を空けての契約の再締結によって容易に規制を免れることができ、かつ、規制を免れるためにクーリング期間内の契約更新が控えられることで、当該期間は契約が締結できず新たな報酬が得られないなど特定受託事業者の不利益となりかえない。そのため、クーリング期間は設けるべきではない。</p> <p>この点、「政省令等の論点と方向性」では、クーリング期間の記載が削除されたが、クーリング期間が不要であることは維持すべきである。</p>	<p>本法では、特定業務委託事業者と特定受託事業者との間で継続的な取引関係があり、一定の経済的依存・従属関係が生じていることに着目し、特定業務委託事業者に対し本法第13条及び第16条の義務を定めています。</p> <p>このような法律の趣旨に鑑み、他法令の運用も参考にしたうえで、空白期間（前の業務委託に係る契約又は基本契約が終了した日の翌日から、次の業務委託に係る契約又は基本契約を締結した日の前日までの期間）が1か月未満である場合には、取引関係の継続性が認められ、当事者間で一定の経済的依存・従属関係があると考えられることから、空白期間が「1か月未満」であれば、「契約の更新により継続して行うこととなる」場合に該当し得ることとしています。</p>

3-4-27	解釈ガイド ライン第3 部4(2)	<p>契約解除予告は途中解除のことなのか。それについては書かれていないようだが必要なのではないか。発注企業がフリーランスに対して中途契約解除の場合は違約金のような支払いをするように有無を言わず契約書にいらてくることが多いのに、会社側発注者側が中途解除した場合については解除の違約金なり、それまでの報酬を支払うようなルールが書かれていないのはおかしいのではないか</p>	<p>「契約の解除」とは、特定業務委託事業者からの一方的な意思表示に基づく契約の解除をいい、本法第16条は継続的業務委託に係る契約の解除等について、少なくとも30日前の予告を課しています（解釈ガイドライン第3部4(2)参照）。</p>
3-4-28	解釈ガイド ライン第3 部4(2)	<p>一時的な停止は、「契約の解除」に該当しないと認められるべきである。</p> <p>詳細： 本法第十六条第一項では、業務委託事業者が継続的業務委託に係る契約の解除をしようとする場合、特定受託事業者に対し、少なくとも三十日前までに予告をしなければならない旨が規定されている。</p> <p>フードデリバリーでは、身分証明書などの必要書類の更新が必要であること、配達員の関与が疑われる業務中の事件や事故についての調査が必要であることなどを理由に、配達員のアカウント利用を一時的に停止する場合がある。前者の場合は、書類の更新が完了すれば利用を再開できること、後者については、調査の終了までの一時的な停止であることを明示している。</p> <p>業務委託事業者が、契約の解除とは明確に区別し、一時的に特別受託事業者が個別契約を締結できない状態にすることについては、本法第十六条第一項における契約の解除に該当しない旨、明示いただきたい。</p> <p>また、停止事由が解消しないことなどを理由に一時停止が長期化等することによって、契約の解除に当たると判断される場合があるのであ</p>	<p>「一時停止」については、一時停止となる理由や一時停止の理由に照らして適切な一時停止の予定期間等、一時停止であることが明らかである事由を明示した上で、正当な理由によりアカウント利用等を一時停止とする場合は、本法第16条予告の対象にならないと考えられます。この内容については、今後、Q&A等においてお示しする予定です。</p>

		れば、その条件について明示いただきたい。	
3-4-29	解釈ガイド ライン第3 部4(2)	<p>本法の条文上、事前予告が必要なケースは「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」（法第16条第1項）とあることから、業務委託の一時停止をせざるを得ない場合は、同条の規制の対象外であることを確認したい。</p> <p>上記の想定ケースとしては、例えばスマートフォンアプリを通してフリーランスに業務を委託している場合において、フリーランスによる契約違反が発覚したときに、期間の定めをした上で業務委託の一時停止をすること、又は契約違反の是正のための特定の行為を行うことを要求し、当該特定の行為を行ったことが確認できるまで業務委託の一時停止をすることが考えられる。</p>	
3-4-30	解釈ガイド ライン第3 部4(2)	<p>次の契約申込を行うことができるかが明らかではなかったとしても、契約更新をしないことが明らかになった時点で、「契約の不更新をしようとする場合」に該当するというべきであり、予告義務が課されるべきである。</p>	<p>契約期間満了日の30日前の段階で「断続的な業務委託であって、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」であって、その後、「次の契約申込みを行わないことが明らかになった」場合には、契約期間満了日の30日前の予告義務を果たすことが困難であるため、「次の契約申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」としているものです。</p>
3-4-31	解釈ガイド ライン第3 部4(2)	<p>基本契約が継続的業務委託に該当する場合において、「契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）」につき、すでに業務受託事業者が不更新を同意しているにもかかわらず、予告を求める必要はないのではないか。本法が対象とするのは労働契約ではないが、「有</p>	<p>特定業務委託事業者と特定受託事業者の間で、あらかじめ一定の事由がある場合に事前予告なく契約を解除できると定めていた場合においても、直ちに同条の事前予告が不要となるものではなく、例外事由に該当す</p>

		<p>期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平成十五年十月二十二日)(厚生労働省告示第三百五十七号)を参考にして、「契約の不更新をしようとする場合に該当しないと考えられる例」として「基本契約においてあらかじめ当該契約を更新しない旨が明示されている場合」と加筆すべきではないか。</p>	<p>る場合を除き、あらかじめ定めた事由に該当するとして特定業務委託事業者からの一方的な意思表示に基づき契約を解除する場合は「契約の解除」(本法第16条第1項)に該当します。ただし、例えば、業務委託の性質上一回限りであることが明らかである場合には、「契約の不更新をしようとする場合」に該当しないと考えられます(解釈ガイドライン第3部4(2)参照)。</p> <p>今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。</p>
<p>事前予告の方法</p>			
3-4-32	<p>省令第3条、解釈ガイドライン第3部4(3)</p>	<p>事前予告の方法のうち電子メール等の送信の方法は、「電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるもの」に限られているが、一方で法第3条及び公正取引委員会関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則(案)第2条第1項(以下、「法第3条等」という。)に基づく明示方法(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方(案)第2部第1の1(5)(14ページ))は、そのような限定がなく、特定業務委託事業者に混乱をきたすおそれがあるだけでなく、過度な負担を強いるおそれがあることから、前記の限定は削除されたい。</p> <p>なお、前記限定が仮に物理的に証跡を残すという趣旨だとすれば、本法第3条等で認められている方法は、いずれもフリーランスの側で印刷するか、画面のスクリーンショットを保存する方法で物理的な証跡を残すことが可能であることを付言する。</p>	<p>「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」において、特定業務委託事業者からの一方的な意思表示である解除について、トラブル防止の観点から、口頭ではなく書面によることが適当とされたことを踏まえ、書面やそれと同等のものとして、ファクシミリや電子メール等によることも可能としたものです。</p> <p>「電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるもの」の具体的な内容は、Q&A等においてお示しする予定です。</p>

3-4-33	省令第3条、解釈ガイドライン第3部4(3)	<p>事業者が混乱せずに電磁的方法を活用できるようにするため、3条通知の明示方法には課されていない「特定受託事業者が記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る」という要件は設けるべきでない。</p> <p>詳細： 事前予告及び理由開示の方法における、「電子メール等の送信の方法」に関しては、「特定受託事業者が記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る」という要件が、3条通知と異なり、定められている。</p> <p>しかし、3条通知と認められる方法が異なると、事業者に混乱が生じ、発注控えの原因にもなり得てしまう。3条通知と同様に電磁的方法を柔軟に活用できるようにすることで業務委託時とその後を通じて柔軟性を担保するため、上記要件は設けるべきでない。</p> <p>3条通知の方では、解釈ガイドラインの中で、特定受託事業者側に、電磁的方法により通知を受けた場合には、トラブル防止の観点から、その内容を自らの電子計算機器に備えられたファイル等に記録し、保存することを推奨する形で、対応している。</p> <p>なお、上記要件は、3条通知の方ではその2項で書面交付義務が定められていることを踏まえてのものかもしれないが、当該書面交付義務は、但書により、フードデリバリーのような契約がオンラインで完結する取引には適用されないため、3条2項の書面交付義務の存在は、上記要件を課す理由とはならない。</p>	
事前予告の例外事由			

3-4-34	解釈ガイド ライン第3 部4(4)ア	新型コロナウイルスの感染拡大以降、業務委託の実施が困難になる理由として体調不良に伴う公演中止の事例が挙げられます。災害などの他に、発注事業者の責めに帰さない事由も予告できない場合の想定に含めていただけないでしょうか。	頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。 なお、個別具体の判断になりますが、特定の感染症の流行が「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」（省令第4条第1号）に該当する場合は、事前予告が不要となります。
3-4-35	解釈ガイド ライン第3 部4(4)イ	再委託について、実態に即して、二次委託のみならず三次以上の委託形態を含めた記載が妥当と考える。	特定業務委託事業者と直接契約がない三次以上の委託について再委託に含めることは難しいと考えますが、御意見として承ります。
3-4-36	解釈ガイド ライン第3 部4(4)イ	事前予告の例外事由として、「元委託業務に係る契約の全部又は一部が解除され、再委託業務の大部分が不要となった場合その他当該再委託業務に係る契約を解除することが必要であると認められる場合」が規定されている（省令4条2号）。同号の趣旨は、特定業務委託事業者（元委託事業の受託者）を保護することにあると理解されるが、元委託者と特定業務委託事業者が結託したり、元委託者が事業者としての実態のない第三者（わらん人形）を介在させて特定受託事業者と契約を締結したりして、本法16条の規制を不当に逃れるという方法も容易に思いつくところである。 そこで、そのような手法を制限するべく、「本法16条の趣旨を逸脱する取引形態については適用しないこと」を省令又は解釈ガイドラインで明記すべきである。	本法における「特定業務委託事業者」とは、業務委託において特定受託事業者の相手方となる事業者をいいますが、実質的に特定受託事業者に業務委託をしているといえる別の事業者が存在する場合には、当該事業者が特定業務委託事業者に該当します（解釈ガイドライン第1部3参照）。「特定業務委託事業者」に該当するか否かについては、個別の事例ごとに判断されます。 今後とも、本法の考え方の周知に努めてまいります。
3-4-37	解釈ガイド ライン第3 部4(4)エ	事前予告の例外事由については、特にエに例示されたフリーランスによる帰責事由に関連する事由が数多く想定されることから、関係する事業者又は事業者団体の実態をよく聴取の上、例外事由が幅広く許容されるよう留意されたい。例えば、フリーランスの破産、行政処分、	御意見として承ります。 本法第16条第1項は、継続的業務委託を解除する場合等の予告義務を定めているものですので、例外事由に該当する場合、同条に基づく予告は不要となりますが、

		<p>税金等の滞納処分、財産に対する強制執行、反社会的勢力との関係発覚など、様々な事由が考えられることから、特定委託事業者として、この点は予測可能性を最大限確保しておきたいと考えている。</p> <p>また、前記エに該当すると判断される場合は、あらかじめ契約書等において即時解除事由として約定しなくても、当然に即時の中途解除が可能と考えてよいか確認したい。</p>	<p>解除自体の当否は本法に基づいて判断するものではありません。</p>
3-4-38	<p>解釈ガイドライン第3部4(4)エ</p>	<p>フリーランスの責めに帰すべき理由が長々と書かれており、これは本法の趣旨と矛盾しています。この部分の細かさは不要だと思います。</p> <p>民法上の「公序良俗に反する行為」等の記載でも十分だと思います。さらに47頁のアとイはどんな具体例も思い浮かばず非常にわかりづらく、例外は不要だと思います。</p>	<p>「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」（省令第4条第4号）の解釈については、発注者の一方的な事情により例外事由が濫用されてしまうことを防ぐため、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」を、業務委託に係る契約の内容等を考慮の上、重大又は悪質なものであるか総合的に判断するものとしており、御指摘の記載は重大又は悪質と判断されるような事例をお示ししているものです。</p>
3-4-39	<p>解釈ガイドライン第3部4(4)エ</p>	<p>特定受託事業者との契約において、特定受託事業者に信用不安が生じた場合（例えば租税公課の滞納処分を受ける、第三者から強制執行を受けるなど）に特定業務委託事業者が無催告で解除できる旨をあらかじめ定めていた場合、特定受託事業者への事前の通知なしに契約を解除することができるか。また、特定受託事業者が反社会的勢力であることが判明した場合、特定受託事業者への事前の通知なしに契約を解除することはできるか。特定受託事業者に信用不安が生じたこと又は特定受託事業者が反社会的勢力であることが判明したことが本法省令第4条第4号の例外事由に該当するかを確認したい。</p>	<p>特定業務委託事業者と特定受託事業者の間で、あらかじめ一定の事由がある場合に事前予告なく契約を解除できると定めていた場合においても、直ちに同条の事前予告が不要となるものではなく、業務委託に係る契約の内容等を考慮の上、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」（省令第4条第4号）が本法第16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るか、総合的に判断することとなります。</p> <p>個別具体の判断が必要ではありますが、業務委託契約の内容に照らして、特定受託事業者が反社会勢力に該当する場合等、特定受託事業者と特定業務委託事業者</p>

			との間の信頼関係を喪失させ、又は特定業務委託事業者の信用を失墜させるもの等である場合には、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」に該当する可能性が高いと考えられます。
3-4-40	解釈ガイドライン第3部4(4)エ	約定解除事由として、事前の同意無しに債権譲渡をするような場合が想定されます。債権の譲受人が悪意である場合、個人情報や機密情報の悪用により、善意の第三者（発注先の顧客等）の利益を侵害してしまう恐れもあります。特定受託事業者自体には故意や過失が無くても、それらと同視すべき事由として、Q&A等で明示していただきたいです。	個別具体の判断が必要ではありますが、業務委託契約の内容に照らして、特定受託事業者と特定業務委託事業者との間の信頼関係を喪失させ、又は特定業務委託事業者の信用を失墜させるもの等である場合には、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」（省令第4条第4号）に該当する可能性が高いと考えられます。
3-4-41	解釈ガイドライン第3部4(4)エ	特定受託事業者を自らの代理人として、顧客への商品・サービスの販売を委託するにあたって、特定受託事業者と委託契約を取り交わすことに加え、各業態における業法等の規定に基づき、予め当該業法等に基づく登録が必要とされている場合があります。登録後、特定受託事業者が当該業法等における登録の失効または取消事由に該当した場合には、特定業務委託事業者の代理人として顧客に商品・サービスを販売する資格を喪失することになるため、委託契約も解除する必要がありますが、こういったケースにおいては、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由により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」（省令第4条第4号）に該当するものと判断して宜しいでしょうか。	個別具体の判断が必要ではありますが、業法等における登録を前提として業務委託契約を締結していることを踏まえると、当該登録の失効または取り消し事由に該当した特定受託事業者は、当該業務委託契約に定められた役務等を提供することができなくなると考えられますので、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」（省令第4条第4号）に該当する可能性が高いと考えられます。
3-4-42	解釈ガイドライン第3部4(4)エ、(6)	特定受託事業者を自らの代理人として、顧客への商品・サービスの販売を委託する契約（以下、「委託契約」）において、特定受託事業者または特定受託業務従事者が各業界の指針等で規定される反社会勢力に該当する場合や、反社会勢力に該当する蓋然性が高いと一般的に認	個別具体の判断が必要ではありますが、業務委託契約の内容に照らして、特定受託事業者が反社会勢力に該当する場合等、特定受託事業者と特定業務委託事業者との間の信頼関係を喪失させ、又は特定業務委託事業

		められる場合には、顧客保護等の観点から、委託契約を解除する必要があります。このようなケースにおいては、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由により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」（省令第4条第4号）および「理由開示の例外事由」（本法第16条第2項及び本法省令第6条）に該当するものと判断して宜しいでしょうか。	者の信用を失墜させるもの等である場合には、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」（省令第4条第4号）に該当する可能性が高いと考えられます。 なお、事前予告の例外に該当する場合、理由の開示の請求対象となりません。
3-4-43	解釈ガイドライン第3部4(4)エ、(6)	特定受託事業者を自らの代理人として、顧客への商品・サービスの販売を委託する契約（以下、「委託契約」）において、明確な法令違反には至らずとも、特定受託事業者または特定受託業務従事者が特定委託事業者の業務の妨害をしたり、信義に従って誠実に委託業務を履行しないなど、取引を継続し難い重大な事由が発生した場合には、顧客保護等の観点から、委託契約を解除する必要があります。このようなケースにおいては、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由により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」（省令第4条第4号）および「理由開示の例外事由」（本法第16条第2項及び本法省令第6条）に該当するものと判断して宜しいでしょうか。	個別具体の判断が必要ではありますが、御指摘のような場合が、例えば、「業務委託に係る契約に定められた給付及び役務を合理的な理由なく全く又はほとんど提供しない場合」や「契約に定める業務内容から著しく逸脱した悪質な行為を故意に行い、当該行為の改善を求めても全く改善が見られない場合」に該当するときは、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」（省令第4条第4号）に該当する可能性が高いと考えられます。 なお、事前予告の例外に該当する場合は、理由の開示の請求対象となりません。
3-4-44	解釈ガイドライン第3部4(4)エ	事前予告義務の例外事由の一である「特定受託事業者の責めに帰すべき事由により直ちに契約の解除をすることが必要な場合」について、労働基準法第二十条1項但書の解雇予告が不要とされる場合の認定基準に準じると思われる、限定的な事例が示されている。特定受託事業者の不適切行為が確認された場合、消費者保護等の目的で即時解除が必要な場合もある。そのような業務委託事業者の消費者保護のための施策に萎縮効果が及ばないよう、解釈ガイドラインに記載の事例については修正し、またより具体的な事例をガイドライン等に記載いただきたい。	「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」（省令第4条第4号）の解釈については、発注者の一方的な事情により例外事由が濫用されてしまうことを防ぐため、業務委託に係る契約の内容等を考慮の上、総合的に判断すべきであり、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」が本法第16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るかを判断します（解釈ガイドライン第3部4(4)エ参照）。「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」の事例は、重大又は悪質と判断されるような

	<p>【略】</p> <p>特に、次の2点について、求めたい。1点目として、事例の五点目である「特定受託事業者が、契約に定める業務内容から著しく逸脱した悪質な行為を故意に行い、当該行為の改善を求めても全く改善が見られない場合」については、「悪質」の定義が不明確であり、また「著しく逸脱」した場合は悪質であるとも言えるため、「悪質」は削除いただきたい。さらに、「故意」のみでなく「過失」の場合も含めるべきである。加えて、「違法行為が疑われる場合において調査を拒む場合」も含めていただきたい。「改善を求めても全く改善が見られない場合」については、消費者保護のためには改善を求める時間的余裕がない場合があること、また上述の労働契約と業務委託契約の違いを踏まえて削除のうえ、全体として、「特定受託事業者が、契約に定める業務内容から著しく逸脱した行為を故意又は過失により行った場合、又は違法行為が疑われる場合において調査を拒む場合」としていただきたい。</p> <p>そのうえで、「特定受託事業者が、契約に定める業務内容から著しく逸脱した行為を故意又は過失により行った場合又は違法行為が疑われる場合において調査を拒む場合」には、フードデリバリーで、消費者保護や第三者の保護のために即時解除が必要になることのある下記の事例について含むものであることを、明示いただきたい。</p> <p>含まれる場合、このような事例について、ガイドライン等に明示いただきたい。</p> <p>第三者の安全や利益を損なう行為 一暴力、暴言、性的接触</p>	<p>事例をお示ししたものであり、御指摘の事例は悪質と判断される故意の場合の例になります。</p> <p>また、業種によっては、消費者保護や第三者保護のために即時解除が必要になる場合はあるものと思われませんが、全ての業種に当てはまるものではないと思われるため、例示は原案どおりとします。</p> <p>なお、頂いた御意見を踏まえ、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」とすべき個別の事例については、Q&A等においてお示しする予定です。</p> <p>なお、個別具体の判断が必要ではありますが、例えば、挙げていただいた事例の一部について回答すると、御指摘の「第三者の安全や利益を損なう行為」のうち「暴力、暴言、性的接触」や、「業務委託事業者の業務や評判に多大な支障を来す場合」のうち「配達時間や距離を偽って報酬を多く得るなどの詐欺行為」は、例えば、業務委託に関連して盗取、横領、傷害等刑法犯等に該当する行為のあった場合（解釈ガイドライン第3部4(4)エ参照）等に該当する場合には、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」に該当する可能性が高いと考えられます。また、御指摘の「登録情報の詐称やそれに類する行為」のうち「登録時の経歴詐称や必要書類の捏造」は、例えば、業務委託の際にその委託をする条件の要素となるような経歴・能力を詐称した場合及び業務委託の際、特定業務委託事業者の行う調査に対し、業務委託をしない要因となるような経歴・能力を詐称した場合（解</p>
--	---	---

	<p> 一道路交通法の違反行為を含む、危険運転 一業務中に入手した個人情報の目的外利用 一配達中の飲食物や商品を触る、傷つけるなどの行為 業務委託事業者の業務や評判に多大な支障を来す場合 一配達時間や距離を偽って報酬を多く得るなどの詐欺行為 一配達員が破産したり、差し押さえにあたりして、プラットフォームから配達員への報酬支払いにおいて、プラットフォームが破産管財人や債権者への二重払いのリスクを負う場合 一業務外での重大な違法行為 登録情報の詐称やそれに類する行為 一登録時の経歴詐称や必要書類の捏造 一登録した車両以外の車両の使用 一登録していない他の人に自身のアカウントを使用させるなどのアカウントの不適切利用 2点目として、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」に「契約違反」も該当することを明記いただきたい。契約違反については、本解説の即時解除事由の具体例として、「不履行」が挙げられており、これに沿うものである。実質的にも、即時解除となる契約違反行為が、事前に契約で定められていれば、フリーランスもそれに同意しているため、フリーランスには即時解除の予測可能性があり、事前予告不要と考える。 </p>	<p> 釈ガイドライン第3部4(4)エ参照)等に該当する場合には、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」に該当する可能性が高いと考えられます。 さらに、「契約違反」には様々なケースが考えられるところ、御意見のとおり、一律に「契約違反」を「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」に該当するとした場合には、潜脱行為が生じ、行政取締法規としての実効性が失われるおそれがあるため、原案どおりとします。 なお、特定業務委託事業者及び特定受託事業者との合意により業務委託に係る契約を解除する場合は本法第16条第1項の「契約の解除」に該当しませんが、その際には、契約の解除に関する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ることが必要であり、当該意思表示があったか否かは慎重に判断します。 </p>
3-4-	<p> 解釈ガイド 事前予告の例外事由について、特定委託事業者の責めに帰す理由があ </p>	<p> 本法第16条の「契約の解除」とは、特定業務委託事業 </p>

45	ライン第3部4(4)エ	る場合を追加するべきと考えられる。これについて45ページ エ「特定受託事業者の責めにすべき理由により直ちに契約の介助をすることが必要であると認められる場合」も同様に「特定委託事業者の責めにすべき理由により直ちに契約の介助をすることが必要であると認められる場合」が必要と考える。各項目のポツについても同様であると考える。	者からの一方的な意思表示に基づく契約の解除をいいます（解釈ガイドライン第3部4(2)参照）。そのため、特定業務委託事業者側の責めに帰すべき理由により解除する場合は例外事由に追加せず、原案どおりとします。
3-4-46	解釈ガイドライン第3部4(4)エ	省令第四条第一項第四号 特定受託事業者の責めに帰すべき事由のみならず、特定業務委託事業者の責めに帰すべき事由も必要と考える。	
3-4-47	解釈ガイドライン第3部4(4)エ	事例が列挙されており、かつ、限定列挙ではないとの理解の上で、特定受託事業者が民法542条第1項各号及び第2項各号に該当する場合も、「特定受託事業者の責めに期すべき事由により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」に含まれるか。含まれる場合、こちらの内容についても事例として列挙いただきたい。	民法第542条第1項各号及び同条第2項各号に該当する場合は直ちに「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」（省令第4条第4号）に該当するものではなく、業務委託に係る契約の内容等を考慮の上、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」が本法第16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るかを総合的に判断します。 なお、個別具体の判断が必要ではありますが、例えば、特定受託事業者が「業務委託に係る契約に定められた給付及び役務を合理的な理由なく全く又はほとんど提供しない場合」は、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」に該当する可能性が高いと考えられます。
理由開示			
3-4-48	解釈ガイドライン第3部4(5)	理由の開示方法は、送信内容を削除が可能な SNS は含めるべきではない。SNS の中には送信を取り消す機能があるものもあり、一度開示された内容が、後から特定業務委託事業者によって削除できるとする	本法第16条第2項の趣旨は、継続的業務委託において、解除予告を受けた特定受託事業者は、別の取引に向けて自らの事業の見直しに取り組むことができるように

		と、特定受託事業者は手元の証拠を失うとともに、特定業務受託事業者が開示内容を変更等する危険もある。そのため、送信内容の削除が可能な SNS によって開示することは対象に含めるべきではない。	<p>することであるところ、特定受託事業者に対して確実に開示されることが重要である一方、事業者間取引に対する行政の介入は最低限にとどめるべきであるという観点も踏まえ、契約の解除等の理由の開示においては、通常の事業者間取引で使用されている方法として、書面を交付する方法やファクシミリのほか、電子メールや SNS も可能としています。</p> <p>なお、頂いた御意見を踏まえ、本法の周知に当たっては、SNS 等で理由開示をする場合には情報の保存期間が一定期間に限られている場合もあることから、特定業務委託事業者は特定受託事業者に対し、ファイルをダウンロードしておくなどして情報を保存するよう伝えることがトラブル防止のために有効であることを周知してまいります。</p>
3-4-49	解釈ガイドライン第3部4(6)	理由の開示を請求できるのに、例外があるのがよくわからないし、P47のAについては意味がまったく分からない。	御意見として承ります。今後とも、具体例も含めて本法の考え方の周知に努めてまいります。
3-4-50	解釈ガイドライン第3部4(6)	契約解除の理由を開示するのは当たり前、必須ではないのか。	本法第16条第2項において、例外事由を省令で定めることとしておりますが、頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。
3-4-51	解釈ガイドライン第3部4(6)	理由開示の例外事由が過度に限定されているため、より柔軟なものに修正すべきである。 詳細：本解説によれば、理由開示の例外事由の例として、以下が挙げられている。	事前予告の例外事由に該当する場合については、理由の開示の対象とならないため、理由開示の例外事由としておりません。

		<p>一理由を開示することで発注事業者の事業に悪影響が及びおそれがある場合（例：詐欺的不正行為）</p> <p>一理由を開示することで公の業務の執行に支障が生じるおそれがある場合（例：捜査協力）</p> <p>一特定受託事業者の人的属性に基づき契約を終了する場合で、理由を開示することにより、更なるトラブルにつながるおそれがある場合（例：反社会的勢力）</p> <p>これらは例外事由として定める必要がある。しかし、省令では、「第三者の利益を害するおそれがある場合」及び「他の法令に違反する」（契約解除の理由を開示することによる法令違反）に限定されている。本解説に定める上記例外事由も認めるべきである。</p>	
3-4-52	<p>解釈ガイドライン第3部4(6)</p>	<p>「本法第16条第2項の理由の開示は、予告がされた日から契約が満了する日までの間に請求することとなっているため、前記(4)の事前予告の例外事由に該当する場合は、理由の開示の請求対象とならない。一方、特定業務委託事業者が本法第16条第1項による予告義務違反の場合には、特定受託事業者は契約の解除の理由の開示を請求することができる」と記載は、</p> <p>「本法第16条第2項の理由の開示は、予告がされた日から契約が満了する日までの間に請求することとなっているため、前記(4)の事前予告の例外事由に該当し、かつ事前予告なく即時に契約を解除する場合は、理由の開示の請求対象とならない。一方、特定業務委託事業者が本法第16条第1項による予告義務違反の場合及び当該予告義務違反の存否に争いがある場合には、特定受託事業者は契約の解除の理由の開示を請求することができる」と修正すべきである。</p> <p>仮に、上記のような修正をしないのであれば、事前予告をせずに継続</p>	<p>本法第16条第2項は「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」と規定しているため、例外事由に該当し、特定業務委託事業者が同条第1項の予告義務を負わない場合には、理由開示の義務も負いません。</p> <p>本法の施行後において、「予告義務違反の存否に争いがある場合」については、特定業務委託事業者の行為が本法第16条第1項による予告義務違反の可能性がりますので、都道府県労働局に御相談ください。</p>

	<p>的業務委託の解除をされたことについて法 16 条第 1 項違反があったと特定受託事業者から申告があった場合には、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の調査の過程で、特定業務委託事業者をして、事前予告の例外事由に該当する理由を、特定受託事業者ないし当局に開示させる運用を行うべきである。</p> <p>理由</p> <p>上記引用の解釈ガイドライン第 3 部 4(6)の記載は、事前予告の例外事由がある場合には理由開示の請求対象とならない根拠として、予告日と契約満了日の間に理由開示請求をする必要があるという法律の条文構造を挙げている。</p> <p>しかし、事前予告の例外事由に該当する場合であっても、なお任意に予告期間において契約を解消する場合には、予告日と契約満了日の間に一定の期間があるため、理由開示の対象としない理由がない。本法 16 条 2 項の文言を見ても、契約解消の予告をしたにもかかわらず、30 日前予告義務がないときを理由開示義務の対象から除外する文言があるとはいえない。</p> <p>そもそも、契約解消の理由開示が求められるのは、フリーランスとのトラブル回避に資するからであって、このような趣旨は、事前予告のある解除でも即時解除でも変わらず妥当する。かえって、即時解除された場合こそ、特定受託事業者としては、即時解除となった理由は最大の関心事になるはずである。そのため、即時解除した特定業務委託事業者は、事前予告の例外事由の存否に争いがある限り、特定受託事業者に対し、即時解除となった理由を説明すべきである。即時解除となった理由が開示されなければ、特定受託事業者は、事前予告の例外</p>	
--	--	--

		<p>事由に該当しないと争うすべがなく、事実上泣き寝入りを強いられかねない。</p> <p>当職らのフリーランス・トラブル 110 番におけるフリーランスの無料相談の実務経験からすると、発注者から契約を解除されたがその理由を示してくれないという相談は多く寄せられている。しかし、上記引用の解釈ガイドラインの記載は、特定業務委託事業者に、事前予告の例外事由があるとさえ主張すれば理由開示なく即時解除できると誤解させかねず、そうした契約解除行為を誘引することを危惧する。</p> <p>したがって、事前予告の例外事由がありながらなお予告期間をおかれた場合を理由開示の対象とすべく、かつ、事前予告の例外事由の存否に争いがある即時解除の場合も理由開示の対象とすべく、上記下線部のとおり追記すべきである。</p> <p>仮にこのような追記すら行わないのであれば、上記意見のとおり、申告に対する調査の過程で、事前予告の例外事由に該当する理由を開示させる運用をとるべきである。</p>	
3-4-53	<p>解釈ガイドライン第3部4(6)</p>	<p>当職らのフリーランス・トラブル 110 番におけるフリーランスの無料相談の実務経験からすると、フードデリバリーの業務をするフリーランスから、運営事業者が、フリーランスのアカウントと即時に停止し、フリーランスがその理由を問い合わせても、理由を明確にしてくれないとか、理由を示した場合にあっては規約に違反したためという抽象的な理由しか明示しないという相談が多数寄せられている。このような対応について、フリーランスが厚生労働大臣又は都道府県労働局長に申告した場合に、運営事業者に十分な指導をすることを求めたい。</p>	<p>例えば、スマートフォンアプリを通じて業務委託をしている場合における予告についての考え方は、No. 3-4-28 の御意見に対する考え方を御参照ください。</p> <p>また、行政機関は、特定受託事業者からの申出の内容に応じて、報告・立入検査といった調査を行い、特定業務委託事業者に対して指導・助言のほか、勧告を行った上で、勧告に従わない場合には命令・公表をすることができます。本法の施行後において、本法第 16 条違反が疑われる場合には、都道府県労働局に御相談ください。</p>
3-4-	<p>解釈ガイド</p>	<p>「ア 第三者の利益を害する恐れがある場合」、契約解除理由を開示</p>	<p>「第三者の利益を害するおそれがある場合」(省令第 6</p>

54	ライン第3部4(6)ア	しなくてもよいと書かれているが、これはどのようなケースを想定しているのか、明らかにしてほしい。	条第1号)とは、契約の解除の理由を開示することにより、特定業務委託事業者及び特定受託事業者以外の者の利益を害するおそれがある場合をいいます(解釈ガイドライン第3部4(6)ア参照)。
3-4-55	解釈ガイドライン第3部4(6)ア	解除の理由開示の例外規定として、P47のアは削除すべきである。「第三者の不利益」の指す内容が不明瞭なため、発注者が恣意的な理由であるフリーランスの契約を解除しようとしたときに、その理由を開示することが契約続行されるフリーランスの不利益になるとの解釈もでき、不当に使われる恐れがある。このアの規定は、経営側に合理的な理由なくフリーランス切り放題をさせる免罪符となるだけで、働くフリーランスには害悪でしかない。削除を求める。	今後とも、具体例も含めて本法の考え方の周知に努めてまいります。

(5) その他

No.	関係項目等	意見の概要	考え方
3-5-1	省令第8条	<p>「特定業務委託事業者の事業所の所在地」とあるのは、「特定業務委託事業者の事業所の所在地(当該所在地が外国にある場合には、東京都千代田区)」と記載すべきである。</p> <p>理由</p> <p>2023年4月21日の参議院本会議における後藤茂之大臣の答弁によれば、国・地域をまたがるフリーランスへの業務委託については、その業務委託の全部または一部が日本国内で行われていると判断されればフリーランス法が適用されるとし、たとえば、以下の3つの場合が含まれるとする(第211回国会参議院本会議第17号2023年4月21日会議録15番)。</p>	御意見として承ります。

		<p>① 日本に居住するフリーランスが海外所在の発注事業者から業務委託を受ける場合</p> <p>② 海外に居住するフリーランスが日本所在の発注事業者から業務委託を受ける場合について、委託契約が日本国内で行われたと判断される場合</p> <p>③ 業務委託に基づきフリーランスが商品の製造やサービスの提供等の事業活動を日本国内で行っていると判断される場合</p> <p>かかる政府答弁を前提とすると、特定業務委託事業者が日本国外に所在する場合であっても、フリーランス法が適用され、フリーランス法に基づいた助言指導、勧告、命令等の対象となることになる。したがって、特定業務委託事業者が日本国外にある場合に、どの都道府県労働局が管轄するのかを明確にする必要がある。</p>	
3-5-2	省令第8条	<p>フリーランス法における厚生労働大臣の権限は、一部を除き「都道府県労働局長」に委任される（厚労則8条）</p> <p>当職らのフリーランス・トラブル110番におけるフリーランスの無料相談の実務経験からすると、都道府県労働局や労働基準監督署等に相談に行っても、「あなたは業務委託契約だから、この相談の対象外なので、フリーランス・トラブル110番に相談してください」などと門前払いされる例を数多く見聞きする。実際には労働者性が認められる可能性が高いケースが多く、不適切な対応ではないかと感じている。フリーランス法施行後はこのようなことがないと信じているが、今回のパブリックコメントの資料には、厚労則8条の規定があるのみで、指針、ガイドライン等においても何ら触れるところがない。そこで、このパブリックコメントの回答において、特定受託事業者又はフリー</p>	<p>契約の名称や形式にかかわらず、実態として労働者に該当する方が労働関係法令による保護を適切に受けられるようにすることは重要であると考えており、これらの方に対する労働基準関係法令の適用については、相談者の方から丁寧に話を聞くなど事実確認を行った上で、実態を勘案して総合的に判断しております。都道府県労働局や労働基準監督署において、各制度の適切な執行に努めてまいります。</p>

		ランスといわれる方を、都道府県労働力や労働基準監督署等が門前払いすることは決してしない旨宣言頂きたい。	
3-5-3	省令第8条	「厚生労働大臣が全国的に重要である」とは具体的にどのようなものを想定しているのか、特定受託事業者が複数の都道府県に所在している場合も「全国的に重要である」とするのか、案よりも明確にすべき。 (理由) 厚生労働大臣の権限がどこまで及ぶのかが不明確なため。	「全国的に重要である」かについては、個別の事例ごとに、事例の内容等に応じて判断します。

4 本法の適用関係、調査手続等に関する意見の概要及びそれに対する考え方

No.	関係項目等	意見の概要	考え方
他法令との適用関係			
4-1	執行ガイドライン1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律と独禁法の両方に違反した場合、「原則として本法を優先して適用」とある。 ・ 違反があった場合、本法では是正を「勧告できる」に止まるのに対し、独禁法では「排除措置命令」、「課徴金納付義務命令」と対応と効果に大きな差があると感じる。 ・ 一概に法を厳格に適用すればよいというものではない、という考えには理解を示すが、取引の適正化、市場の健全化を考える時、どこかで厳しい対応が求められる場面があると考える。 ・ 執行ガイドラインが想定する原則を超える場合とはどのようなケースか、独禁法を適用する場合の統一的な基準はあるのか、そしてそれらが執行ガイドラインに示されないのはなぜか。判断が恣意的だといわれないためにも、必要な条件は示すべきだ。 	<p>本法と独占禁止法のいずれにも違反する行為については、原則として本法を優先的に適用しますが、具体的には個別の事例ごとに判断します。</p> <p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>
4-2	執行ガイドライン2、3	<p>下請法や独占禁止法は、本法より下位になってしまいますか？</p>	<p>下請法又は独占禁止法と本法は、それぞれ異なる目的で規律を行うものであり、下請法及び独占禁止法は、本法より下位になるものではありません。</p>
4-3	執行ガイドライン3	<p>本法と下請法のいずれにも違反する行為には、原則として下請法を適用するべく、執行ガイドライン3の規定を改めるべきである。</p> <p>理由 執行ガイドライン3は、本法と下請法のいずれにも違反する行為には、原則として本法を優先して適用するとする。この例外は、本法と下請法のいずれにも違反する行為と、下請法のみ違反する行為と</p>	<p>本法と下請法のいずれにも違反する行為については、原則として本法を優先的に適用しますが、具体的には個別の事例ごとに判断します。</p> <p>なお、執行ガイドライン3の記載は、本法と下請法のいずれにも違反する行為について記載したものであり、御指摘のような下請法のみ違反する行為については、下請法が適用されます。</p>

		<p>が、全体として下請法を適用することが適当な場合のみである。</p> <p>しかし、下請法の方がより取引当事者間の格差が大きい取引を対象とし、それに応じたより厳しい法執行を準備していることからすれば、本法と共に下請法も適用がありうるケースでは、下請法が適用されると考えるべきである【略】。</p> <p>実際にも、本法は、報酬支払期日に関する再委託 30 日ルール（法 4 条 3・4 項）という下請法の規制を緩和した規定を置いているため、下請法より本法を優先して適用してしまうと、これまで下請法上給付受領日・役務提供日から 60 日以内に報酬を支払う義務を負っていた親事業者が、業務委託先が特定受託事業者であるとの一事をもって、報酬支払期日を先延ばしできることになる。このような帰結を認めるべきではない。</p>	
4-4	執行ガイドライン 3	<p>本法と独占禁止法・下請法が両方適用になる企業・案件の場合には、基本的に本法が適用される。しかし、公取の判断で下請法を適用させたほうが良いと判断した場合には下請法が適用される、ということで、良いのではないかと思います。</p>	賛同の御意見として承ります。
4-5	執行ガイドライン 3	<p>但書は、非常に解り難い文章です。</p> <p>勧告が 7 条に基づくか 8 条に基づくか、さほど重要ではないかも知れません。</p> <p>ただし、これまでの勧告の発表においては、「本件は、中企庁の措置請求によるもの」とのコメントが付されています。例：令和 3・11・12 事件、令和 2・6・18 事件など。</p> <p>違反行為の一部でも中企庁の措置請求に係るものがあれば、「本件は、中企庁の措置請求によるもの」として良いと思います。</p>	頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。
4-6	—	<p>本法と建設業法が重畳して適用されるかについても明示されたい。</p>	本法の「業務委託」（本法第 2 条第 2 項）には、建設工

		<p>理由</p> <p>本法第2条第3項第2号に規定する「役務の提供」については、下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）第2条第4項に規定する「役務提供委託」と異なり、建設業法（昭和24年法律第100号）第2条第2項に規定する建設業を営む者が業として請け負う建設工事を除くことの明示がなく、本法と建設業法の関係性が明らかではないため。</p>	<p>事の委託も含まれるため、本法と建設業法が重複して適用される場合も想定されます。</p>
4-7	—	<p>個人請負・業務委託等の契約を締結し、いわゆるフリーランスとして就業する就業者の業種は多岐にわたる。下請法の対象外となる建設工場の請負契約においては、産業法として建設業法が制定をされているが、フリーランス（個人請負者）に特化した条文等はないため、建設工事請負契約など下請法の対象外となる業種については、業種の就業・契約形態等の実態を踏まえ、新法によって適正取引等が補完される運用等が必要と考える。</p> <p>フリーランスは経済的な立場が弱いため、行政等による相談・通報体制の確立、拡充等を行い、実効性ある本法の運用が必要と考える。</p>	<p>本法によってフリーランスに係る取引の適正化が図られるよう、御指摘も踏まえつつ、適切に運用してまいります。</p>
4-8	—	<p>以下の点についても適用関係の考え方を示すべき。</p> <p>1. 家内労働法（昭和45年法律第60号）</p> <p>特定受託事業者（特定受託業務従事者）（本法第2条第1項第1号に該当する者）が家内労働法第2条第2項の「家内労働者」にも該当する場合、どちらの法律も並行して適用されるのかどうか明確にすべき。</p> <p>（理由）</p> <p>法律の適用関係が不明確なため。</p>	<p>「特定受託事業者」（本法第2条第1項）には、「家内労働者」も含まれるため、家内労働者の取引については、引き続き家内労働法が適用されるとともに、業種横断的に共通する最低限の規律としての性質を有する本法も適用されます。両法の委託者の義務内容の一部は、重複するものがあり、両法の関係は以下のように解されます。</p> <p>①家内労働手帳（家内労働法3条）及び工賃の支払（同</p>

	<p>2. 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）</p> <p>「週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること」、「発注内容の頻繁な変更を抑制すること」、「発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること」、などの事項についても「法律の考え方」などに明記すべき。</p> <p>（理由）</p> <p>労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第4条第1項に基づく指針（労働時間等設定改善指針）の2(4)において、事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項として、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、「週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること」、「発注内容の頻繁な変更を抑制すること」、「発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること」、が挙げられている。</p> <p>さらに、厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会は「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策」（令和元年6月26日）を取りまとめて周知等を行っている（この総合対策には下請法についても触れられている）。</p> <p>そのため、同指針に挙げられている上記の「 」内の事項の趣旨を踏まえた事項についても本法第5条の特定業務委託事業者の遵守事項の解釈として、「法律の考え方」などに明記すべき。</p>	<p>法第6条、第7条)については、家内労働法の義務を満たせば本法の義務（取引条件の明示（本法第3条）及び期日における報酬支払（本法第4条））も満たすこととなり、②中途解除等の事前予告（本法第16条）については、本法の義務を満たせば家内労働法の努力義務（委託の打切りの予告（家内労働法5条））も満たすこととなり、③それ以外の規律については、各法の義務がかかります。</p> <p>以上の取扱いについては、今後、両法の円滑な施行のため、解釈をお示ししてまいります。御意見として承り、今後の参考とさせていただきます。</p>
4-9	—	<p>例えば、期限の定めのない雇用契約を締結している労働者が労働法上で保護されるのと、今回のフリーランス新法でフリーランスが保護されるのでは、保護の程度や度合いに法的な差がありますでしょうか。</p> <p>御意見として承ります。なお、本法は、就業環境の整備に関する規律と取引適正化に関する規律があり、労働法とは目的や趣旨が異なることから、保護の程度や度合いの違いについて、一概にはいえないと考えます。</p>

		どちらの方が、より保護されるか知りたいです。	
4-10	—	仮に働く人の権利が侵害された際、労働法を根拠として争えるように、フリーランス新法を同じくらい根拠として争えるでしょうか。法的にどの程度保護され得るのか、判例もないので確認したい趣旨です。	御意見として承ります。 なお、本法と労働法の保護の違いについて単純に比較することはできませんが、本法違反がある場合には、特定受託事業者は行政機関にその旨申し出ることができ、行政機関は、その申出の内容に応じて、報告・立入検査といった調査を行い、特定業務委託事業者に対して指導・助言のほか、勧告を行い、勧告に従わない場合には命令・公表をすることができます。
自発的申出の取扱いについて			
4-11	執行ガイドライン4	<ul style="list-style-type: none"> ・本文では「違反行為に関する自発的な申出が業務委託事業者からなされ、かつ」(1)～(5)のような事由が認められれば勧告の必要はないとする。 ・しかし、「かつ」以降に必要とされる要件を見ると、公正取引委員会が調査に着手する前に自発的に申告したり、違反行為を既に取りやめていたりすれば勧告すら受けずに済むことになる。 ・これでは業務委託事業者に「法令順守を促す」ことにはなるだろうが、肝心の被害者救済という観点からみると、本法第8条は何の実効性も持たない空文となる。 ・業務委託事業者の自浄作用に期待して取引の適正化を図るのであれば、勧告すら逃れられる術として認められる条件は少なくとも(1)～(5)のいずれかではなく、(1)～(5)のすべてが確認される場合に限定すべきである。 ・本法の目的は「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」である。法令順守と被害救 	<p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、執行ガイドライン4における本件違反行為を自発的に申し出た業務委託事業者の取扱いについては、同4の(1)から(5)までの全ての事由が認められた場合に勧告するまでの必要はないものとしています。</p>

		済のいずれを優先すべきかは自明の理である。再考を求める。	
本法の対象となる業務委託			
4-12	—	現状すでに不利益を被っています。 施行された以前の契約でも、新法が適用されるように明記してほしい。	本法は令和6年11月1日から施行されるところ、本法の規定は本法の施行後に行われた業務委託が対象となります。
4-13	—	法律施行前の事例も救われる法律が欲しいです。施行前に被害にあっている人たちも酷い仕打ちを受けているのです。救ってください。	
4-14	—	<p>解釈ガイドラインにおける「報酬の額を減ずることの具体例」では、単に「消費税・地方消費税相当分」としてありますが、これは経過措置期間内で「消費税・地方消費税相当分のうち、仕入税額控除が認められない分のみの減額」も該当すると解釈できます。</p> <p>なぜなら本法が作られる趣旨は、声優をはじめとする「フリーランスの保護」なのですから、その趣旨を重視するのであれば、本法は立場の弱いフリーランスを保護できるよう、柔軟に幅広く適用されるべきであると考えられます。その趣旨からも、経過措置期間内の「消費税・地方消費税相当分のうち、仕入税額控除が認められない分のみの減額」は、声優に帰責事由が無いとして本法違反とするのが妥当だと解釈できます。</p> <p>さらに、インボイス制度の経過措置期間は3年刻みとなっており、消費税・地方消費税相当分のうち仕入税額控除できない割合が段階的に引き上げられる形になっています。もし本法の「消費税・地方消費税相当分」に「仕入税額控除が認められない分のみの減額」は含まれない、となるのであれば、経過措置期間にあわせて段階的に報酬を減額する場合、令和11年9月30日までは本法違反ではなく、経過措置が適用されない令和11年10月1日からはいきなり本法違反となつてし</p>	<p>本法は、業務委託をすることについて本法施行後に合意をした業務委託に適用されるものであり、本法施行前に合意をした業務委託は、本法施行後に給付を受領し、又は役務の提供を受ける場合であっても、本法の適用はありません。ただし、本法施行前に合意をした業務委託について、本法施行後に契約の更新を行う場合には、新たな業務委託があったものとして、更新後の業務委託に本法が適用されます。</p> <p>頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。</p>

		<p>まい、とても違和感があります。それに、「消費税・地方消費税相当分の減額」は本法違反で「仕入税額控除が認められない分のみの減額」は本法違反とならないのであれば「消費税・地方消費税相当分まるごとの報酬減額は違反だけど、うち一部の報酬減額なら違反にはならない」を認めているようなものですから、「令和11年10月1日以降は消費税10%をまるごと減額すると違反になるから、8%や9%の減額だけにしておこう」といった抜け道を許すことになるのではないかと思います。</p> <p>以上をふまえて、本法は声優を全面的に保護する内容となっており、声優事務所との契約は単発ではなく継続的なものであることから、本法が始まった場合にはこれらの報酬の減額はさかのぼって見直す必要が出てくるのではないかと考えています。</p>	
4-15	—	<p>声優の報酬減額の合意は基本的に令和5年10月以前に行われており、声優と声優事務所との業務委託契約（再委託されていることを想定）は年単位で継続するものでありますが、このような事例についてはどのように適用されるのでしょうか。</p> <p>適用できないのであれば、多くの声優が本法においてこれを規定しても意味が無いと失望することでしょうし、一方で適用できるのであれば、すべての声優事務所が再び免税事業者の所属者全員分の契約の見直し作業を強いられ、さらに消費税の仕入税額控除が認められない分の負担を強いられることになると想定されます。</p> <p>また、令和6年5月現在ではインボイス制度は経過措置期間ではありますが「消費税・地方消費税相当分を支払わないこと」に「消費税・地方消費税相当分のうち仕入税額控除が認められない金額のみを支払わないこと」は含まれるのかどうか、それも明確には読み取れません。</p>	

		<p>これは個別事例ではありません、声優業界全体で起こっている事例であることを知っていただきたいのです。この事例について本法がどのように適用されるものなのか、現段階で明確にするべきであると考えます。そうでなければ、本法施行後に契約の当事者同士でトラブルとなり、信頼関係が破壊されるおそれがあります。本規定については特定業務委託事業者と特定受託事業者の双方に大きな影響のあるものであり、いずれか一方だけに過度な負担をかけるものであってはならないと考えます。まずは本規定がどのように適用される方針なのかを明確にさせていただくことを求めます。</p>	
4-16	—	<p>インボイス制度が既に施行されている今、この減額が行われており、この注意事項が本法に盛り込まれるのであればインボイス制度を先行すべきではなかったと思います。</p> <p>既に被害を被った方を、本法で遡って守ることはできますか？</p>	
4-17	—	<p>施行期日について、特定受託事業者の過失はなく、一方的な代金の未払いについては、施行期日前の支払い期限であっても、施行期日を過ぎても未払いで有れば適応する、と明記して欲しい。</p>	
4-18	—	<p>本法施行前に発生した業務委託であり、納品済でも、支払いが完了していない場合、(例えば納品後 HP を通常に使用しているにも関わらず、受託側に代金未払いで逃げている委託業者) に対し、仕事として完了していない(受注→納品→支払完了が業務委託契約完了)とみなし、全法律適用としてください。</p>	

5 その他の御意見（フリーランスに係る政策等に関するもの）

案に関する御意見（上記1から4まで）のほか、次のとおり、本法に関する御意見（本法の在り方、本法の周知等）や、その他フリーランスに係る政策等に関する御意見を頂きました。頂いた御意見については、今後の業務の参考とさせていただきます。

(1) 本法に関する御意見

大手ゼネコンのような、大規模の現場対象ではなく、中小がおこなう仕事に目を向けた法律・条例にしてほしい。
行政による本法の制定は、余計なお世話です。この法律により、保護対象のフリーランスが窮地に追い込まれますよ。
フリーランスのことを馬鹿にして、下に見て、ていよく使ってやろうという魂胆がまるみえな法案をありがとうございます。 こんなふざけたような法案を提案している暇があったら、もっとしっかりした法案を作らないのですか？ 馬鹿にするのもいいかげんにしてください。
現段階においては議論を尽くした上での案だと感じておりますが、実際に運用が始まってから、改善点が見いだされ、もっとより良いルールや考え方が求められていく可能性も多分にあると思います。三年後の見直しに向けて、違反事例および違反までには至らなかったトラブル事例を蓄積し、今回策定された規則や指針がフリーランスの取引実態に適っているのかどうか、慎重に見極めて見直す心積もりをお願い致します。
フリーランスは個人対組織の構図になりやすく、口約束や成果物提出後に契約破棄、不利益な契約書作成なども多いです。 個人の責任というには立場が弱く、対等でない関係になりやすいです。 取引先や顧客とのトラブルが起きた場合、フリーランス側が抗議・対立するには負担が大きく、法の整備が整っていないためフリーランス側が折れるしかないということも少なくありません。 今後も増えるであろうフリーランスに対して強い後ろ盾になるであろう新法になること、時代の変化に合わせて良き改正をしていただくことを強く望みます。
本法附則第2項の施行後3年の見直しにおいて、個別労働紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）、裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（平成16年法律第151号）、労働審判法（平成16年法律第45号）などの紛争解決ルールについて、フリーランスにも利用できるように制度を整備すべき。
本法は、従業員を使用していない個人事業者や一人社長であれば特定受託事業者該当するとしているが、フリーランスの中には、特定の企業との取引に依存をしておらず、取引条件の交渉を発注事業者と対等に行い得る立場の者（著名なコンサルタント、高度な専門性をもつ専門家な

ど)も存在していると思われる。フリーランスの中には、本法の趣旨が妥当しない者が存在し、このような者との取引にも本法が適用されると、発注事業者の過度な負担となり、取引の萎縮化を招くおそれがある。このようなフリーランス適正化法の趣旨が妥当しないフリーランスがいると思われることを踏まえ、必要に応じて実態調査を行い、3年後を目途とした本法の再検討のタイミング等で、フリーランス適正化法が適用される特定受託事業者の範囲の見直しも適切に検討してもらいたい。

発注者は民間企業とは限らない。地方自治体でも、冊子や新聞、書籍などを作る場合にはフリーランスに依頼している。(イラスト制作、デザイン、写真撮影、執筆、校正など)その場合にも民間企業と同じように未払いやハラスメントのトラブル、著作権トラブルが起こっている。地方自治体や公共事業なども含めてこの法律が適用するようにしてほしい。

公正取引委員会に確認したところ、地方自治体とフリーランスの直接契約の場合は、『事業活動』に該当しない仕事の場合は、独占禁止法・下請法・本法(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律)のいずれも適用がないと説明されました。

現状では、フリーランスと地方自治体が直接契約をする際の法律が存在しません。

そのため、●●●区などで、実際にフリーランスとの仕事において、トラブルが続出しています。

将来的には、本法の適用範囲を、事業者だけでなく、地方自治体等との契約にも拡大してほしいと願っております。

禁止項目は数あれど、禁止行為を行った特定業務委託事業者への罰則が明記されていない。

業種、仕事内容によっては特定受託事業者は生計にダメージを受け、生存の危機に晒される可能性があるにも関わらず、委託事業者へのペナルティーが明記されていないのは不公平だと思う。

「罰金〇円以下、懲役〇年以下」

といったように具体的な罰則を明記すべきであり、現在の案では委託事業者と受託事業者の関係性は不均衡なままであると言わざるを得ない。今後追記する必要がある。

未払いに関して、法律で罰則はありません。

業務委託報酬未払いと詐欺の明確な罰則も盛り込んでほしい。

刑事の詐欺ですが、これは発注する前に騙す意図があったか、これは弁護士によると気持ちの問題なので本人が認めない限り詐欺にはならない。と言われました。

民事では請求の権利が有り、支払いの義務が有ります。支払いの義務に罰則は無く、請求期限を過ぎると支払い義務が無くなります。

請求の権利、こちらの最終手段は差押えですが、その日その指定先に無ければ金銭を得る事はできません。戦後法律ができた当初より銀行は都市銀行、地方銀行、ネットのみの銀行、全く様変わりし、人を騙す人間があちこちに口座を作り隠す事は簡単です。弁護士会へ相談しても弁護士でも個人の資産を特定するのは困難と返答されました。金銭を得るところか、手続き費用が赤字になります。

本法の罰則とはどのようなものか。払わなくてはいけない、だけでは今まで10万20万程度の金額を払わずに逃げている一人社長会社が、きちんと支払うとは思えない。彼らは仲間と組織的に分かってやっています。そのくらいの金額は払わなくても時期がくれば義務が無くなるのでそれまで電話番号を変え、住まいを分からなくし、メールは無視おそらく迷惑メールで確認出来ないなど言い訳するでしょう。

相談した弁護士によると、弁護士費用を考えると赤字、公表したところで無名の会社は痛くも痒くも無い、どうせ訴えて来ないと思ってるから支払わないでしょうと言われました。弁護士でもできない事をフリーランスが出来るわけも有りません。

本法の「目的」（第1条）は、「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」となっている。しかし、この目的にそぐわない条項が散見される。これについては、【略】この「目的」の実現という視点での指針作りや行政対応（運用）を要望する。

事前の牽制の強化だけでなく「事後的」な救済措置も、当然ながら必要であることには違いありません。【略】公正取引委員会等による助言指導などの対応を求めるとどまり、さらにその対応までかなりの時間（独占禁止法違反関連の通報は現状では半年以上かかるという情報が複数寄せられています）待たなければならないのが実情です。これでは本法違反があっても、適時に問題が解決されることは期待できず、しかも対応が何段階にも分かれていることから、通報した者が心身ともに疲弊したり、待てずに泣き寝入りを選択せざるを得ないおそれがあります。また、これまで「慣習」とされてきたことで、本法違反になるような事例について我慢し、受け入れるしかなかった現役を引退したアニメーターや声優などの多くの元アニメ業界従事者もいることをどうか忘れないでください。この現役を引退された皆さんの中には、知的財産権等を「慣例」でなんの確認もなく譲渡・許諾せざるを得なかった人たちもたくさんいます。

現役のフリーランス等だけでなく、現役を引退された皆さまが抱え続けている問題まで解決できるよう、ぜひ様々な業界についてより一層ヒアリングを行い、アニメ業界に限らず、日本の多くの事業者が安心して働けるよう、本法の内容や行政の事後的な対応が、事業者の尊厳や権利を幅広く保護できるものとなることを望みます。

トラブルに見舞われ切迫した状況にある方が、行政に問い合わせたにも関わらず、管轄が異なるという理由でたらい回しにされ、何度も同じ説明をしなければならないということが無いよう、十分な情報連携や体制整備をお願い申し上げます。

本法はこれからの労働者不足を補うために必須のフリーランスの働き方を規定する重要な法令であるとともに、正当な経済収入を得ることで富の循環・経済の活性化を促しうる重要な法令であるから、厳格な法執行を可能とするべく、あいまいな箇所は可能な限り明確にされることを望み、期待する。

発注者（大企業）ではコンプライアンス宣言をしているが社内のパワハラ等には力が入っているが、下請けに対しても、安全・廃材・申請・工賃等の社会コンプライアンスを守るように、もっと各企業を指導してほしい。

公正取引委員会に対して、こういうことも要望するものである。

インボイス制度導入により声優と声優事務所が報酬の減額の話し合いのせいでわだかまりが生まれて、折り合いがつかずに声優事務所を辞めるしかなかった場合も多く見られます。なぜ、本法が始まるまで、インボイス制度を少なくとも延期することをもっとよく検討しなかったのか、非常に悔しい気持ちです。順番が違えば、報酬の減額→見直しなどという、信頼関係を破壊する余計なやり取りは不要だったはずなのです。私たち●●●はインボイス制度で影響を受ける声優の保護はもちろん、声優業界全体を守りたいと考えています。本法が始まれば保護される声優が増える一方で、声優事務所は契約の見直しのための事務負担を強いられ、さらに消費税の負担が増えることとなります。もしかしら小さな事務所は経営的に耐えられず廃業となり、結果的に所属している声優もともに仕事がなくなってしまうおそれもあります。そうなっては元も子もありません。

今回は本法に対しての意見募集ですので、本法を始めるにあたって私たち●●●からのお願いとしましては、行政は「横」で連携し、本法をもってインボイス制度で負担を強いられる声優事務所をはじめとする特定業務委託事業者も、どのように保護するのかをきちんと示していただきたいということです。特定業務委託事業者も、特定受託事業者も、一方のみが負担を強いられる結果とならないよう、現場の意見をよく聞き、なにとぞ慎重に配慮をしていただくよう求めます。

現在設けられている「フリーランス・トラブル110番」について、和解のあっせんや調停機能などはあっても、根本的な問題解決を図ることが困難であるのが実情であると感じています。この点、労働者の場合であれば、労働者と事業者間の紛争に関して簡易・迅速な特別な裁判手続として「労働審判制度」が設けられていますが、特定受託事業者であるフリーランスと委託者側の事業者間の紛争についても、例えば労働者に準じた扱いとして労働審判の適用対象に広げるなど、ぜひ本法とセットで、特定受託事業者であるフリーランスと委託者側の事業者間の紛争に関して「簡易かつ迅速な紛争解決手段」を講じていただくよう、強く望みます。

公正取引委員会からも人を出して、フリーランスが契約書を持ち込んで安価に条文チェックしてもらえる国の機関・窓口を作ること。

フリーランス・トラブル110番は、トラブルが発生した際の相談先として設置されていますが、トラブルを未然に防止するための相談窓口（例えば、契約書をチェックしてくれる窓口など）が必要ではないかと考えます。ぜひ設置について検討いただきたい。

フリーランスは経済的な立場が弱いいため、行政等による相談・通報体制の確立、拡充等を行い、実効性ある本法の運用が必要と考える。

本法を守らせるための相談窓口や話し合いのあっせんができる窓口を開設してほしい。雇用労働者の労委員会のような機関の設置を。法律に違反した場合には、罰則規定を設けるなどしないと、違反しても取り締まる術が裁判だけであると、法律が絵に描いた餅になってしまう。フリーランスが弁護士に依頼し、裁判する事は難しい。また、契約書に関しても常に発注側は優越的地位にあり、契約書の交渉を口にした途端、依頼されなくなるケースも多い。法律が実質的に使われるようなくみを作ってほしい。フリーランスと発注元とは力の差が歴然としてあり、契約書の交渉することさえ難しい場合が多い。フリーランスにとって、現状では交渉する時は依頼がなくなるリスクを負う事になっている。対等な関係で交渉できるフリーランスは著名な作家など、ほんのわずか。(だからこそ、契約書がない事も多かったり、不利な契約を言われるまま結ばされることが多い)。ハラスメントも多いが、それに抗議や訴えをしたために仕事がなくなる事を恐れて泣き寝入りする人がほとんどという状況。

とりわけ、大手出版社は海外に漫画の版權を売ったり、漫画原作のドラマや映画の映像化での「版權ビジネス」などで大幅に利益を上げている。しかし、漫画家や出版社相手の他のフリーランスの原稿料は何十年も上がっていない。また、前述したように、最近増えてきた漫画配信サイト運営会社の下請け会社【略】では新人の漫画家に著作権譲渡や著作者人格権の不行使契約を無償でかつ包括的に契約させているケースも出てきている。発注元はいくら儲けても、フリーランスには利益はもたらされないしくみになっている。更にインボイス制度はフリーランスにしわ寄せがくるだけのフリーランス増税となっている。

こうした状況を踏まえて、フリーランスが安心して仕事ができる法律を作ってほしい。そして、この法律が守られるようなくみを検討してほしい。

雇用均等室は労基法上に基づく機関といわれ、出産育児のフリーランス問題は取り扱ってくれないが、このような機関が全てとりまとめて第三者機関をつくるような対応が必要だと思われる。

本法は条文によって管轄が公正取引委員会と厚生労働省に分かれるという特殊事情があります。本法の施行後にフリーランスが法令違反に遭った場合の一次窓口はフリーランス・トラブル110番であり、そこで弁護士がどの条文の違反なのか(公正取引委員会と厚生労働省のどちらが担当なのか)を助言するという運用が想定されていると思いますが、そのフローがしっかりと分かりやすくフリーランス当事者に周知されることを望みます。

フリーランスの取引実態や多様性に配慮し、緻密な議論・検討を重ねた上で、細やかな場合分けも含め、丁寧なルールメイキングを行って頂いたことは大いに感謝しております。

他方で、多様性やケースバイケースの事情を担保しようとした結果、受発注の当事者から見て複雑難解で分かりづらいルールになってしまったことは否めません。発注者やフリーランスにとって理解しづらく、法解釈にブレが生じて新たなトラブルの火種になるようでは、せっかく立法

して頂いた意味が半減してしまうため、施行に向けた広報周知においては法曹関係者向けの難解な用語や言い回しは極力排し、平易な言葉で訴求していただけますようお願い申し上げます。

全体に関しての意見ですが・・・おそらく決定してから用意されるかとは思いますが、よりわかりやすい説明（イラスト等やチャート等での解説）があると、助かります。

率直に申し上げまして、アニメ制作の現場や声優業界といった日本のアニメ業界の実情が、まだまだ把握されていないように感じました。本意見の中で示されたような様々な問題は、日本アニメ制作黎明期から「慣習」として受け入れるしかなかったという側面があります。

もちろん本法がアニメ業界において適切に運用されるのであれば、改善される点も多々あることは承知しておりますが、現状において山積されている問題をすべて解決するのであれば、今の日本の現状とあまりにかけ離れた状態へと急転換させることとなりますので、これがスムーズかつ自主的に行われるのかといえ、残念ながら非常に難しいことであるとも感じています。

おそらくですが、本法の存在や、本法が始まったということ自体を「知らない」という事業者が今後多数出てくるのではと想定されます。そうなればアニメ業界全体で本法を遵守させることは非常に難しくなると思われます。行政とアニメ業界が協力して、本法について周知徹底を行うことは必須であると、ぜひご理解いただければと思います。

また、本法に違反があった場合、公正取引委員会等による助言指導をはじめとする対応が行われるかと思いますが、個人や中小企業レベルにおける違反の場合、罰金まで科されるケースはまず期待できないのが実情であると感じています。したがって、現状ではたとえ本法が施行されても、事後的な問題解決は非常に困難であり、信頼関係が破壊された相手とは取引を継続することがそもそも難しいため、結局「仕事が無くなって終わり」なのではという懸念が残ります。

あらためて強調いたしますが、いかに「事前に」問題が起こらないようにするかが重要であると考えます。本法が施行されたことのみをもって満足しては意味が無いものとなってしまいますから、アニメ業界と行政の双方が協力して、まずは「事前に」問題が起こらないような環境作りのために、本法の周知徹底を業界の実情に配慮しながら行うことが必須であると考えます。

舞台芸術分野においても制作者、演出家、振付家、脚本家、俳優、技術スタッフ、批評家等多くのフリーランスによって、創作、上演等が行われており、本法施行による適正な取引の慣行や環境整備が急務です。同時に特定業務委託事業者となる制作会社、劇団、カンパニー等は小規模な団体も多く、環境整備に係るコストや人的リソースの確保も必要になります。舞台芸術分野で活動する者が本法の規定を実務に反映させてい

くために、本法の学習機会や実践に係る支援策を、文化庁をはじめとした専門知識を有する省庁、自治体、アーツカウンシル、中間支援団体、実践者と連携して検討するようお願いいたします。

下請代金支払遅延等防止法でいう「下請取引適正化推進講習会テキスト」と同程度に詳細な資料をご作成いただきたい。

理由

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方（案）」にも本法により問題となる事案の例が記載されているが、現状項目が不十分であり、下請代金支払遅延等防止法と同程度に詳細まで周知が図れないと考える。

今後もフリーランスの拡大が見込まれる一方で、法令の周知や問題となる行為の具体例が明確化してこそ、フリーランスの保護に資することができるため。

契約書のひな型を業界ごとに作らせ普及させること。

本法が特定受託事業者（以下、フリーランス）の定義を大きく広げたことは歓迎する。だが、「業務委託契約」を結んで働く人の中には、実態が労働者に該当する人たちが少なからずいると思われる。本法の附帯決議 18 で示されたように、実態が労働者である人については「フリーランス保護」の枠組みではなく、労働関連法令が適用されることを、指針や今後作成されるであろうパンフレットなどに記載し、注意喚起をしてほしい。

<「説明資料」に対する案件>

【略】「従業員」と「特定受託事業者」の関係がわかりにくいという指摘が多くありました。とあるセクションの責任者が自らのチームのメンバーを選定して支払までを取りまとめるケースがあります。例えば、バンドマスターが演奏メンバーを選任したり、舞台監督が演出部を任用するようなケースが挙げられます。現在の説明資料の記載ですと、発注内容が「週所定労働 20 時間以上かつ 31 日以上」であるとフリーランスの保護対象外と見なされるような誤解が生じる懸念がございます。世間に広く周知するためには簡便な説明資料である当資料が何よりも重要かと存じますので、誤解を招かないような表記をお願い致します。

<「リーフレット」に対する案件>

【略】

「発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。」とあり、三種類の発注事業者に分類されています。三番目に挙げられている「継続的業務委託をする ※継続的業務委託：一定の期間以上業務委託を行うこと。具体的な業務期間については、今後、政令で定められる予定です。」とあります。

【略】政令案で規定されている「六ヶ月」という期間を、当リーフレットにも更新・反映して公開していただくことを要望致します。

アプリ等を介してフリーランスの仕事をマッチングする仲介事業者(クラウドソーシング)の一部では、登録の初期設定から低廉な報酬設定がなされるような仕組みとなっており、買い叩きのような状態がおきている事象があります。公正取引委員会が設置した検討会ではさまざまな業界団体からヒアリングを実施していますが、IT関係以外の仲介業者へは実施していないようです。実態把握をしていただきたく、また仲介事業者への規制の必要の有無についても検討いただきたい。

○「提示方法」の6に、「クラウドソーシングサービス等が提供されるデジタルプラットフォーム」が挙げられている。近年は、マッチングサイトであるクラウドソーシングサービスを介して仕事を受注するフリーランスも増えている。

○クラウドソーシングサービス等での募集情報で問題となっているのは、虚偽の表示や誤解を生じさせる方法の表示というよりも、募集する仕事の内容や条件についてである。

例えば、本法第5条の3に該当するような著しく低い報酬の額を提示している募集情報を多く見かける。また、イラストや漫画の制作においては、あらかじめ著作権の譲渡（対価はなし）や著作者人格権の不行使が条件とされている募集情報も多い。さらには、違法・犯罪行為に加担させるような募集情報もあった。映画や漫画の内容を無断で抜粋・編集してまとめサイトに載せる原稿を書く仕事の募集があったと聞いている。

○これらは募集情報であって、嫌なら応募しなければよいだけと言われるかもしれないが、このような条件の仕事が何の規制もされずに広がり、スタンダードになっていくと、結局全体の報酬の相場が引き下げられたり、著作者の権利が侵害されることにつながりかねない。

○適正な取引を阻害するような募集情報を見かけた場合、厚労省や公正取引委員会に申し出をすれば、是正されるのだろうか。回答を求めたい。

○クラウドソーシングサービスを運営する会社（仲介業者）への規制が本法に盛り込まれていないことは大きな課題であると思われる。

・「特定受託事業者に係る取引適正化等に関する法律」の最大の課題は、本来、労働法で守られるべき人が本法に沿って契約したことで、労働者として扱われないことである。

・解釈ガイドラインP3以降をみると、特定受託事業者と規定される条件だけが記載されており、これらの条件にさえ合えば偽装フリーランスとして扱ってしまう恐れがある。

・どこかで労働者として保護すべき契約内容か否かをチェックできる仕組みが必要ではないか。例えば、契約書の内容を相談できる窓口などを検討いただきたい。

(2) その他フリーランスに係る政策等に関する御意見

個人事業主として出版関係の企業と取引をする際、業務委託の契約でありながら、週5日拘束され、業務場所や作業内容を指示されるなど、労働基準法の労働者にあたるような働き方をさせられることがありました。

また、オンラインのクラウドソーシングサービスでも、個人事業主に労働者性を求める案件ばかりが掲載されており、クラウドソーシングサービスの事業者もそうした条件の案件を取り締まるどころか斡旋しようとしています。

フリーランスに自社の社員と同じような働き方をさせることができないようなルールを策定することと、フリーランスであっても労働者性が認められる場合には社会保険などの保護を受けることができるようにしてほしいです。

フリーランサーであれ会社に所属の社員であれ、同じ人間であり労働者である。

現状フリーランサーは人間としての扱いを受けていない事が多く労働者としての権利を認められないと後継者が育たず業界が衰退してしまう
総理の新しい資本主義会議でもコンテンツ産業の活性化（ガイドライン）を検討されてる様ですがもう既に映画産業では韓国に後れを取っているのが現状だ。

フリーランスの方々が仕事を安定して続ける為には、適切な労働条件の確保が必要と考えます。契約書の明確化や、報酬の適正化、労働時間の制限など、労働条件に関するガイドラインや法規制の整備化されることを望みます。

我が国においても、労働者性の推定規定（労働者みなし規定も含む）の創設を含め、自営を偽装した雇用を撲滅するための効果的な対策をすべきである【略】。

誤分類、雇用類似の働き方には働く側の立証責任なく、会社側に自動的に疑似雇用か否かのチェックが入るようやシステムが欲しいです。

○この規定が本法に入ったこと自体は、労働法的保護への第一歩ともいえることから、評価している。ただし、「配慮」にとどまっており、「権利保障」という形になっていないことは大きな問題である。

○とりわけ、休暇の規定もなく、雇用労働者にはある出産手当金や育児休業給付金といった経済的保障もないことは、雇用労働者との均衡を欠くと言わざるを得ない。実際に、経済的保障がないことから、出産や育児のために休みたくても休めないという声も寄せられている。早急に改善すべき課題である。

現行の厚生年金制度に加えて、フリーランスに適した新たな保険制度や制度改善を検討することが望ましいと考えます。

フリーランスは、労働法制の適用下になく、セーフティネットも脆弱です。働き方が多様化する昨今、「労働者性の見直し」について検討していくことと共に、フリーランスという働き方でも、安心して生活していけるよう、セーフティネットの整備をはかるよう検討いただきたい。

雇用保険を継続的な業務委託契約の場合は会社側が半分負担するシステムにしたほうがよい。特別加入制度的なものをつくってもお金のないフリーランスやスタートアップフリーランスの場合はお金がなくて加入するのさえつらい。

第 109 回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会（令和 5 年 11 月 20 日）において、労働者災害補償保険法に基づく特別加入制度について、その対象をすべてのフリーランスに拡大する方針が示された。その後同部会では議題に上がっておらず、本法の施行日（令和 6 年 11 月 1 日予定）に間に合うのかわからないため、早急に関係法令案を示して意見を求めるべきである。

また、現在、業界団体や労働保険事務組合を通じて特別加入する方法について、業界団体や労働保険事務組合を通さずに、特別加入を希望する者が直接、都道府県労働局長の承認を受けられる（加入できる）ように規制を緩和すべき。

（理由）

労働保険事務組合の加入料等がフリーランスにとって過度な負担となるため。

フリーランスの方々自身が自己成長やスキルアップを図るためには、学びの機会や支援が必要。教育機関やビジネスサポート機関との連携や、継続的なスキル向上のための制度やプログラムの提供が望ましいと考えます。

労災の特別加入制度も見直すべきだと思うし、省庁を超えてこの点も加味して法整備したほうがよい。

指針は、パワーハラスメントに関する記載事項について、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（以下「パワハラ防止指針」という。）を基本的に引き写しにした内容となっている。当弁護団がかねてから指摘してきたとおり、パワハラ防止指針自体がハラスメントを助長しかねないものを含んでおり、見直しがされる必要があることから

【略】、指針の制定を契機に抜本的に見直しをすべきである。

また、指針は、セクハラやマタハラについても、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）」（以下「セクハラ防止指針」という。）及び「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 21 年厚生労働省告示第 509 号）」（以下「マタハラ・ケアハラ防止指針」という。）を引き写した内容となっているが、セクハラ防止指針及びマタハラ・ケアハラ防止指針が、平成 18 年や平成 21 年といった 10 年以上も前の内容であり、セクハラやマタハラに対し厳しく対処すべきという社会の在り方の変化に対応していない不十分なものとなっている。そのため、指針の制定を契機として、セクハラ防止指針及びマタハラ・ケアハラ防止指針も改正されるべきである。

フリーランスのトラブルで一番多いのが未払いの相談である。ところが、雇用労働者と違って、発注側が倒産してしまうと、フリーランスの報酬は未払いのまま回収できないのが現状。倒産した会社に債権額を管財人などに出しても銀行や取引会社の債権額の回収額とは割合に差があ

る事から回収がほぼできない。個人で債権回収は困難かつ、例え 10 数万円の債権額だったとしても、フリーランスにとっては雇用労働者と同じく生活に直結する収入である。雇用労働者と同じように国の立て替え払いなり、何等かのセーフティネットなり、発注側の倒産による未払いについては、政府が何等かの補償を検討してほしい。

フリーランスは、会社組織に縛られず、自由に生きたい、という自分にとって都合の良い生き方を自ら選んだのであるから、それに伴う責任もある程度自分で負う必要があると考える。企業に対し、プロとして最低限求められる成果も出さずに、権利だけは一人前に主張するようなフリーランスを助長するような政策のあり方には反対する。

本案に対して再考を求めます。

フリーランスは、ある企業に所属する一般の従業員とは異なり、1人のプロとして、勤務場所や勤務時間の自由が許される勤務形態を求めてなるものだと理解しているが、であれば、やはりプロとして高い成果が求められるものだと思う。

確かに、一部悪質な企業が、フリーランスをこき使ったり、正当な成果に対する報酬を支払わない事例があることは理解するが、他方で決められた期間内にまともな成果が出せないなんちゃってフリーランスが多くいることもまた事実である。

そういった、プロとは決して呼べないフリーランスに対し、労働者性を認めて従業員と同様に残業代を支払うように求められるケースなどもある。これでは、そのなんちゃってフリーランスは、好きな時間、好きな場所で働き、また従業員としての雇用の安定も保障され、残業代まで支給されることになり、勤務時間や勤務場所に制約を受ける従業員がバカを見ることになるため、一般の企業はフリーランスの起用を躊躇することになりうる。

これ以上フリーランス（個人事業主）の負担を増やすことには反対！

フリーランスの市場において、公正で競争力のある環境を確保することが重要と考えます。適切な情報提供や契約条件の明示、フェアな取引を促進する制度や指針の整備が望まれるかと思っております。

情報成果物の作成に俳優が加わる場合、日本の著作権法が 50 年以上前のものであり、特に映画の制作・利用のされ方が、立法当時と全く変わっているにも拘わらず制度的に修正が行われておらず、今の時代に適応していない上、生成 AI 問題等の新たな検討すべき様子が加わり、行政的な取り組みがどのように向かっているのか分からない混とんとした状態にあります。

欧米の俳優たちは労働者として社会保障制度の保護の対象となっていますが、日本では 1985 年、1996 年の労働基準法研究会による俳優たちの実態を捉えていない労働者性についての報告がそのまま生きており、労働者としてではなく、近年、俳優等を事業者として位置づける方向で検討が進められていますが、世界的な流れとしては我が国は孤立の方向にあると思われま。

また、映画に関する権利を取り上げられた俳優にとって、放送番組に関する権利が、民放局では局の優越的な力によって不行使にされている現状があります。一人一人の出演者には権利譲渡の協議などできない無法状態にあり、●●●のような純粋な権利者団体が、協議に参画できることが望まれます。

写真業は副業やアルバイトなどの技術なくても仕事になる業界になっていますが、本来は著作権含めて「免許・資格」制であるべきとも考えます。免許制にすることで、無用な価格破壊や低レベルで問題が起きることが少なくなるとも考えます。

○物価高騰が顕著なため、見積もり有効期限を2週間としたが、客先内部の承認で時間がかかるために、見積もり有効期限1ヶ月を希望された。

a) 大手企業は社内体制が複雑で、子会社が管理していたりして、書類を回すのに時間がかかる。

○入札で受注後、原材料の値上げ要請が材料メーカーからほぼ1ヶ月毎に値上げ要請があるも、入札で受注しているので客先に申し入れできない。

発注者は値上げ要望があれば、どうぞ言ってきてくださいと言われるが、その時は「再入札をします」と言われるので、発注者に言い出せない。

●対策：入札時の見積もり仕様書に「この入札受注後、1年間は有効。但し社会的に価格変動がある場合は、原材料に〇〇%以上の変動のあった時は、交渉に応ず」（再入札という言葉を防止するために）と言うようなことを入れてもらいたい。

○公共工事みたいに、技術レベルがある程度そろった会社の入札ならわかるが、民間の大企業（ゼネコンでない）からの依頼では、安くするための入札でしかない。

ア) 民間では、大企業といえども「技能・技術」チェック出来る能力・体制がなく、「安ければ良い」と言うことだけに実際にはなっている。

イ) 発注者である大手企業には、一級建築士と言った国家資格者は在籍するが、実際に現場をわかった人は、数少ない。そういう方が入札をされると、会社の意向として「安く」なれば良いという方向に簡単に動きます。

●対策：「入札をおこなった時、第一位の会社をすぐに選ぶのではなく、「第一位・第二位・第三位の会社の内、まず、第三位の会社の見積もり内容・条件等を面会して質疑応答する。次に第二位の会社の見積もり内容・条件等を面会して質疑応答する。次に第一位の会社の見積もり内容・条件等を面会して質疑応答する。このことを義務づけることにより、実際の仕事を知らない発注者であっても、どこの会社が適正なものを見積もっているかの判断がある程度出来ると思うので、「民間の入札には「一度に選ぶことなく、数社と面会して質疑応答を繰り返した後、業者を決める」と見積もり仕様書に入れることにより、不良物件が少なくなると思う。

報酬に関して、インボイスが始まってからは受注者であるこちらが気を使うようになった。以前は、そこまでは気にせず稼いでしまったらその分で消費税計算をするのも仕方ないかと思っていたが、今は稼ぎすぎない様に受注する側が非常に気を使いながら、仕事を制限する様になったし、発注側に必要以上に気を使う様になって悪い意味で空気を読む様になってしまった。

必要以上に気を使わずに仕事ができるようになる制度を望む。