

「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」についての意見

2022年9月27日

アジアインターネット連盟

1. はじめに

アジアインターネット日本連盟（AICJ）は、多様な働き方の促進のために、フリーランスの皆様が安心して安定的に働くことのできる環境整備が重要であると考えており、政府において、フリーランスの取引適正化のための法制度（以下、「本法制度」という。）について検討されていることを支持します。このため、本法制度が実効性をもって運用されていくために、以下のとおり意見を申し上げます。

なお、本法制度の検討に加えて、個人がフリーランスとして安定的に働くことのできる環境整備のためには、取引適正化のみならず、自助・共助・公助のバランスのとれた環境を構築していただくことも必要と考えますので、今後、社会保障制度等のあり方について政府全体で総合的にご検討を進めていただくことを期待しておりますこと、申し添えます。

2. 意見

（1）政省令等に関するステークホルダーの関与及び十分な準備期間の確保について

様々な業種・就業形態のフリーランスを対象とした本法制度が実効性をもって運用されていくためには、一律的な規制の適用ではなく、多様な実態を踏まえた政省令・ガイドライン等の規律設計が必要です。このため、政省令・ガイドライン等の規律の在り方及び内容に関する検討については、幅広いステークホルダーの意見を丁寧に聴きながら進めていただきたいと思います。

また、委託者たる事業者は、本法制度における遵守事項に対応して、大幅なシステム及び社内オペレーション等の変更を求められることから、その施行に際しては、実態を踏まえた十分な準備期間の確保をお願い申し上げます。

（2）本法制度、下請法及び独占禁止法の適用関係について

下請法は独占禁止法の補完法ですが、本法制度の対象となる事業者及びフリーランス間の業務委託契約が下請法の対象となる場合もあるかと存じますので、当該三法の適用関係について、明示いただきますようお願い申し上げます。

（3）フリーランスの定義について

フリーランスの要保護性の観点から、「他人を使用している」「していない」のみを線引きとして採用された経緯及び当該線引きをどこに置くのが適切とお考えなのかとともに、「他人を使用していない者」の定義を明確にさせていただきたいと考えています。特に、パートやアルバイトの方を雇用している場合、世帯共助の関係より、家族等を専従者として業務遂行に協力してもらっている場合について、「他人を使用していない」フリーランスに該当するののかについてお示しいただけますようお願い申し上げます。

(4) 受託者がフリーランスに該当することの確認について

委託者たる事業者が本法制度における遵守事項等に確実に対応するためには、まず、本法制度の対象となる業務委託関係となるか否か、すなわち、受託者が他人を使用していない「フリーランス」に該当するか否かの把握が必要です。しかしながら、委託契約締結時に受託者がフリーランスに該当する場合であっても、委託契約締結後に該当しなくなる、またはその逆のケースもあり、委託者において、受託者が他人を使用しているか否かの雇用状況を常に確認することは不可能です。このため、委託者にて、受託者の雇用状況を、過度な負担なく正確に把握することが可能となるよう、委託者において受託者がフリーランスに該当することの確認をどの時点（例：委託契約交渉を開始した時点の雇用状況、前年末の雇用状況に基づき次年の取扱いを決定など）で行うことが適当なのか及び委託契約期間中に当該確認時点での雇用状況から変化があった場合に本法制度の対象となるのかについての指針並びに受託者より委託者に対してフリーランスであることの証明を行うなど現実的な確認方法を明示いただくなど、現実的かつ効率的な仕組みの構築を検討いただきたいと考えます。併せて、委託者と受託者との契約上、同法の適用を受けない事業者である（フリーランスに該当しない）旨の宣誓を、受託者側にて行う事により、委託者側がこれに正当に依拠することができる結果、事実確認の手続的な負担を一方的に負うことを、任意の合意にて回避できるような仕組みを担保すべきであると考えます。

(5) 継続的な業務委託に係る規定の適用について

本法制度において「フリーランスとの一定期間以上の間の継続的な業務委託」に該当する場合には、事業者（委託者）に一定の追加的な義務を課されている趣旨は、事業者との業務委託取引への経済的依存性の高いフリーランス（受託者）に対する保護を強化する点にあるものと考えます。

しかしながら、期間の定めのない基本契約の上で個別発注が発生する契約形態の場合、例えば、デリバリーサービスプラットフォームについて、受託者は個別発注の受託判断権を持ち、取引先（プラットフォーム）変更も可能であることから、委託者と受託者間での交渉力格差は小さく、特定委託者に対する受託者の経済的依存性も限定的です。更に、基本契約に基づきアカウントを作成しても、長期間、個別発注を受託しない受託者も多数存在するところ、実態としても、基本契約に基づくアカウント保持をもってして、継続的な業務委託関係があると判断することは適当ではありません。加えて、本法制度における継続的な委託では、事業者からフリーランスに対する出産・育児・介護へ配慮にかかる規定が設けられる可能性があるところ、かかる長期間、個別発注を受託しない受託者との関係で出産・育児・介護へ配慮すべき理由はないと考えます。このため、基本契約の上で個別発注が発生する契約形態であって、個別発注の受託判断権を受託者が実質的に保有している場合について、継続的な業務委託に係る規定の適用の対象外としていただくようお願い申し上げます。

また、「継続性」の基準につきましては、運用上、委託者において明確にこれを峻別できるような直截的な基準が望ましいと考えます。

(6) 事前書面の記載事項について

事前書面の記載事項について、デリバリーサービスプラットフォームのような期間の定めのない

基本契約の上で個別発注が発生する契約形態の場合、いずれの契約を事前書面として取り扱うべきかとの論点もありますが、各契約において示すことのできる事項であるかどうかの実態を踏まえ、ご検討いただく必要があるものと考えます。特に、継続的業務委託に該当する場合の追加記載事項「契約の中途解除の際の費用」について、事前に費用の範囲及びその負担割合を確定することが困難な事案があることも考慮いただき、慎重なご検討をいただきますようお願い申し上げます。もしくは、委託関係において通常発生しうる蓋然性が高い費用がある場合にのみ事前書面での記載が必要であるとのご趣旨であれば、その旨、ガイドライン等何らかの形でお示しいただきたいと考えます。

(7) 契約の中途解約・不更新の際の事前予告について

中途解約・不更新の際の事前予告について、「原則30日前」とされた根拠についてお示しいただきたいと考えます。また、「原則」30日前の事前予告が求められていますが、契約者双方の同意があれば、30日より短い事前予告期間が認められるのか、及び30日より短い事前予告期間が認められる例外事由についてもお示しいただきますようお願い申し上げます。

また、中途解約・不更新に際して原則30日前に事前予告しなければならない旨の条項は、当該30日間において事業者がフリーランスに対する発注義務を負担することを求めるものではないことを明確にさせていただきたいと考えます。すなわち、仮に期限の定めのない基本契約及び個別契約で構成される委託が、本法制度における継続的委託に該当し得ると判断される場合でも、当該基本契約が事業者の個別業務発注義務を規定していないケースでは、事業者側において、基本契約の解除を30日前に通知した上で当該30日間につき個別発注を行わない対応が許容される必要があります。このとおり、本法制度における中途解約・不更新の事前予告は、事業者に対して発注義務を課すものでない点を明確にさせていただきようお願い申し上げます。

中途解約・不更新の際の事前予告について、非違行為が重大である場合、例えば、反社会的勢力であることが明らかになった場合、破産の場合など、事前予告のない即時解約は契約上、当然認められるべきものと考えます。仮に、即時解約事由として契約に定めることが可能である場合、即時解約事由の設定に関し、どの程度まで認められるのか（「その他適当と認められる場合」のように広汎に即時解約事由を定めることも認められるのか、或いはごく限定的な、債務不履行事由や破産・倒産事由にのみ即時解除が限定されてしまうのか）、ご見解をお示しいただきますようお願い申し上げます。

さらに、フリーランスからの求めがあった場合の契約終了事由の開示について、どの程度詳細に情報を開示すべきか、もしくは、どの程度詳細に情報を開示するかの裁量は事業者に一定程度委ねられるのか（例えば、契約上の解除事由を、「その他事業者が商業上の理由により必要な場合」と、ある程度幅広く設定し、同条に該当すると端的に示せば足りるのか）について、ご見解をお示しいただきたいと考えます。仮に、特定の解除条項に該当する旨の開示義務に止まらず、ある解除条項に「なぜ該当するのか」その詳細の根拠や判断理由の開示をフリーランスが求めた場合に、本法制度の運用に際して、どの程度具体的に契約終了理由を明らかにすべきかについての直截的な基準をお示しいただくようお願い申し上げます。

(8) ハラスメント対策及び出産等との両立の配慮について

本法制度に基づき、事業者がフリーランスに対し、例えば、自社従業員と類似の対策として、ハラスメント相談窓口の設置、個人事情に配慮した稼働時間調整、支援金の給付又は非稼働期間の補償の提供等、ハラスメント対策又は出産・育児・介護へ配慮した場合、当該保護の及ぶフリーランスについて労働者性があり、当該委託契約は偽装請負であるとの指摘を当局より受ける可能性があります。このため、本法制度に対応して、事業者がフリーランスに対して労働者に類似する保護を及ぼした結果、本法の適用に忠実であった事業者が、かえって、労働法当局や裁判所からは偽装請負であると評価されることのないよう、関係省庁間にてご協議いただき、偽装請負の判断基準・指針及び本法制度にて事業者に求められる対策・配慮の具体例を、告示・ガイドライン等何らかの形で明示していただきますようお願い申し上げます。また、その判断基準・指針及び具体例の内容については、事業者・フリーランス双方の視点から総合的に行われるべきであり、幅広いステークホルダーの意見を丁寧に聴きながら、慎重に進めていただく必要があるものと考えます。

(9) 違反した場合の対応等について

下請法における運用と同様に、本法制度に基づき、当局が事業者による違反の事実の調査に着手する場合、その調査着手前に違反行為を自発的に申し出た上、必要な措置を講じていると認められる事業者については、当局による勧告の対象から除外することについて、事業者の自主的な改善の取組を促す観点から、ご検討いただきますようお願い申し上げます。

また、「継続性」「原則として明示」等の基準その他において、直截的な規範定立が困難となる場合、事業者は、広汎な法適用を恐れて、必要以上に委縮することが懸念されます。このため、制裁的な発動に関しては、本法制度の目的を達成するために必要十分な謙抑的かつ啓蒙的な運用をお願いするとともに、運用に関する透明性の高い指針・ガイドライン等をお示しいただきたいと考えます。