

弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

- 今月の内容
- フリーランス新法って何？
  - フリーランス新法における取引の適正化のための規制
  - フリーランス新法における就業環境整備のための規制
  - 最後に
  - セミナー情報

## フリーランス新法って何？

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス新法)が令和5年4月に国会で可決され、今年令和6年11月1日に施行予定となっております。デイライトタイムズ7月号では、11月の施行を控えたフリーランス新法について、規制の内容や、フリーランスと共に仕事をするにあたってどのような点に気を付けるべきかという点について、見ていきたいと思います。

## フリーランス新法施行の背景

近年、働き方の多様化に伴い、いわゆるフリーランスとして仕事をする人が増えてきています。それに伴い、特にIT業界などにおいては、フリーランスに業務を委託するといったことも珍しくありません。

しかしながら、フリーランスへの業務委託に際しては、一方的なキャンセルや報酬の不払いなどのトラブルが後を断ちません。

そこでフリーランス新法が策定されました。この法律では、フリーランスに対して不適切な対応を取る事業者に対しては、行政の勧告、指導、命令、公表、罰金などのペナルティも規定されており、フリーランスと仕事をする事業者の方々にとっては、規制の内容を抑えていないとビジネスに致命傷となりかねません。

以下では、フリーランス新法の概要や規制の内容、気をつけなければいけないことなどについて、1つ1つ解説していきます。

## フリーランス新法の適用範囲

### ・フリーランスの定義

フリーランス新法においては、「フリーランス」という言葉は出てきません。代わりに「特定受託事業者」という用語が出てきます。

そして、「特定受託事業者」の定義は「業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないものをいう」となっています。

つまり、業務の委託先となる人で、従業員がいない人のことです。そのため、従業員がいる事業者には業務を委託する場合には、フリーランス新法の規制にはかかりません。ここで言う「従業員」とは週所定労働20時間以上かつ31日以上雇用の見込まれる者を言います。

### ・フリーランス新法の規制を受ける発注事業者の範囲

次に、フリーランス新法の規制を受ける発注事業者の定義について説明します。

フリーランス新法の中では、規制を受ける発注事業者について、2種類規定されています。

1つ目は①「特定業務委託事業者」、2つ目は②「業務委託事業者」です。それぞれの定義は次のとおりです。

- ①「特定業務委託事業者」：特定受託事業者に業務委託をする事業者であって、従業員を使用するものをいう。
- ②「業務委託事業者」：特定受託事業者に業務委託をする事業者をいう。

## 弁護士法人 デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F  
東京オフィス 東京都渋谷区渋谷3-27-11 祐真ビル本館 7F  
大阪オフィス 大阪市北区梅田 1-1-3 大阪駅前第3ビル 7F  
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SS ビル 7・8F  
ハワイオフィス GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC  
1750 Kalakaua #403, Honolulu, HI 96826



この記事についてのお問い合わせは、い浦野までお気軽にどうぞ。



①と②は、「特定受託事業者」(フリーランス)に業務を委託する者であるという点では違いはありません。両者の違いは**従業員を使用するかどうか**にあります。

①「特定業務委託事業者」は従業員がいる者である一方で、②「業務委託事業者」は従業員がいない者になります。

このように発注事業者の種類が2種類規定されている理由は、フリーランス新法の中では、①と②では規制の範囲が異なるためです。

では、フリーランス新法ではどのような規制が設けられているのでしょうか。

## フリーランス新法における取引の適正化のための規制

フリーランス新法の規制は大きく分けて2つのパートに分かれています。

一つはフリーランスとの**取引の適正化のための規制**であり、もう一つはフリーランスの**就業環境の整備のための規制**です。

ここでは一つ目のパートである取引の適正化のための規制について解説します。

### 取引条件の明示義務

こちらは、①**特定業務委託事業者**、②**業務委託事業者**両方に対する**規制**です。

①**特定業務委託事業者**、②**業務委託事業者**は、特定受託事業者に業務を委託した場合には、直ちに、**給付の内容、報酬の額、支払い期日その他の事項を書面又は電磁的方法(メールなど)により明示**しなければならないとされています。

「その他の事項」については、委託・受託者の名称、業務委託をした日、給付の提供場所、給付の期日などが想定されます。

例外的に、その内容が定められていないことについて正当な理由があるものについては、その明示を要しません。この場合、当該事項の内容が定められた後、直ちに当該事項を書面ないし電磁的方法により明示する必要があります。

### 期日における報酬支払義務

こちらは①**特定業務委託事業者**に対する規制です。

①**特定業務委託事業者**は、検査をするかどうかを問わず、発注した物品等を受領した日から起算して60日以内のできるだけ早い期間内で

報酬の支払期日を定め、それまでに報酬を支払わなければなりません。

委託の時に**支払い期日を定めなかったときは、物品等を受領した日が報酬の支払期日**となります。

また、**物品を受領した日から起算して60日を超える日を報酬の支払い期日と定めた場合には、物品等を受領した日から起算して60日を経過した日の前日が報酬の支払期日**となります。

フリーランスに係る取引でよく問題になるのが報酬の不払いです。フリーランス新法では報酬の支払時期について物品を受領した日を起算点としているものが多いので、物品などの成果物を受領した日については発注者、受託者共に明確にしておく必要があるでしょう。

### 特定業務委託事業者の遵守事項

こちらは①**特定業務委託事業者**に対する規制です。

以下の規制はフリーランスと継続的な取引を行う場合に行ってはいけないことについての規定になります。継続的な取引を行う①**特定業務委託事業者**は以下の行為をしてはいけません。

「継続的な取引」がどのくらいの長さかについては政令で定められることとなりますが、取引適正化検討会の報告書(公正取引委員会取引適正化検討会報告書 令和6年1月19日)では「1ヶ月程度」が適正とされています。

#### ・特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領を拒むこと

発注者の一方的な都合により発注を取り消し、物品等を受け取らないこともこれにあたります。

#### ・特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること

減額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減じた場合は違反となります。

#### ・特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品を行うこと

・**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ること**  
報酬が著しく低いかどうかについては、対価の決定方法の他、差別的であるかなどの対価の決定内容、同種又は類似品等の市場との乖離状況、給付に必要な原材料等の価格の動向などを総合考慮して判断します。

#### ・正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること

発注する物品等の品質を維持するためなど、正当な理由なく矯正をすると違反となります。

以下の規制については、**継続的か否かに関わらず**、①特定業務委託事業者が特定受託事業者に業務を委託するに際して、行ってはいけないことについての規定です。

・自己のために金銭・役務その他の経済上の利益を提供させ、  
よって特定受託事業者の利益を不当に害すること

特定受託事業者の直接の利益にならない場合、特定受託事業者の利益との関係を明確にしないで提供させる場合に問題となります。

・特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、  
又はやり直させ、よって特定受託事業者の利益を不当に害すること  
特定受託事業者が作業に当たって負担する費用を負担せずに、一方的に発注を取り消すことも含まれます。

## 募集情報の的確表示義務

こちらの規制は①特定業務委託事業者についての規制です。

広告などで掲載された募集情報と実際の取引条件が異なると、取引関係のトラブルに発展します。そのため、フリーランス新法は、募集情報の表示についても規制をしています。

広告等により、特定受託事業者の募集情報を提供するときは、

・虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず、  
・広告の内容を正確かつ最新の内容に保たなければならない。  
とされてます。

意図的に実際より高い報酬を表示する。

報酬の内容及びあくまで一例であるにも関わらず、その旨を記載せず、表示されている報酬が確約されているかのように表示する。などの募集情報の提供はこれに違反する可能性があります。

以上が、フリーランスに係る取引の適正化についての規制になります。

次に、フリーランスの就業環境整備のための規制について解説します。



## フリーランス新法における就業環境整備のための規制

### 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務

こちらは①特定業務委託事業者に対する規制です。

特定業務委託事業者は、継続的業務委託について、特定受託事業者からの申出に応じて、特定受託事業者が**育児介護、妊娠出産等と業務を両立できるよう、必要な配慮**をしなければなりません。

「継続的業務委託」について、どのくらいの期間を「継続的」とするかについては政令で定められることとなりますが、こちらについては、就業環境整備検討会において、6ヶ月とすることが適当であるとの案が示されています。(厚生労働省 第8回特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会 令和6年3月28日)。なお、「継続的」ではない業務委託についても、特定業務委託事業者は、特定受託事業者からの申出に応じて必要な配慮をするように努めなければならないとされています。

具体的な「配慮」の方法については、妊婦健診のための時間の確保や、就業時間の短縮、オンラインでの業務環境の整備などが考えられます。

## ハラスメント対策に係る体制整備義務

こちらは、①特定業務委託事業者に対する規制です。

①特定業務委託事業者は、ハラスメント行為により、特定受託事業者の就業環境を害することのないよう**相談対応のための体制整備その他必要な措置**を講じなければなりません。また、①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**をしてはなりません。

具体的な対応としては、ハラスメント防止のための従業員への周知・啓発活動、社内、外にハラスメント窓口を設定する。ハラスメントが発生した場合に迅速に事実関係の把握、被害者への配慮措置などを行うことが考えられます。

## 中途解除等の事前予告義務

こちらは①特定業務委託事業者に対する規制です。

①特定業務委託事業者は、継続的業務委託を中途解除したり、契約を更新しないこととする場合には、特定受託事業者に対し、**少なくとも30日前までに、その旨を予告**しなければなりません。

この予告の日から契約満了までの間に、特定受託事業者が契約の中途解除や不更新の理由の開示を請求した場合には、①特定業務委託事業者は、これを**開示**しなければなりません。

ここに言う「継続的業務委託」については、育児介護等と業務の両立に対する配慮義務と同様に6ヶ月とする案が示されています。

フリーランスにとって、契約が解約される場合には、次の受託先を探さなければなりません。急に契約が解約されると生活のための資金を得る手段がなくなってしまいます。そのため、契約の解約・不更新をする場合には、あらかじめ、30日前までに予告を義務付けられることとなりました。

以上が、フリーランス新法における就業環境整備のための規制になります。

## 最後に

ここまで、フリーランス新法について解説してきました。

一通り問題となりそうな規定について解説しましたが、新しくできた法律については、実際の運用や解釈は施行されてみないと見えにくい部分もあります。

フリーランスと仕事をする事業者の方々にとっては、具体的な契約の現場において、どのような対応をして良いのか悩まれることも多いかと思います。

弊所の弁護士は新しい法律についてのご相談についても適切に対応できるよう、日々研鑽を積んでおります。そのような時には、是非とも弊所にご相談ください。

### ※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。  
役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。  
今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで  
弁護士 浦野 博登  
e-mail info@daylight-law.jp

## セミナー情報

### 介護事業所のための 問題社員対応セミナー

リアル & オンライン開催!

参加費無料



#### 介護事業所のための問題社員対応セミナー

第1部講師 弁護士 宮崎 晃 (デイライト法律事務所 代表弁護士)

第2部講師 加藤 智之 (プルデンシャル生命保険株式会社 福岡第四支社)

#### 第1部 問題社員への法的対応の実務

- 介護事業所が問題職員を解雇できる?
- 問題職員を解雇できない場合の対応方法とは?
- 退職勧奨が違法となる場合とは?
- 職員から不当解雇と主張されたときの対応方法とは?
- 労働問題に強い弁護士からサポートを受けるメリット

#### 第2部 福利厚生や働き方改革の最近のトレンド

#### このセミナーで学べること

本セミナーでは、労働問題に精通した弁護士が問題社員等への対応方法や労務管理のポイントを解説いたします。

参加料 無料

日時 2024年7月29日(月) 15:00~17:00

開催場所 デイライト法律事務所 北九州オフィス セミナールーム  
(小倉駅徒歩1分)

オンライン 視聴可

※オンライン視聴をご希望される方は同日時で対応します。

定員 24名(先着順となります)

#### セミナー情報について

詳しくはWEBを御覧ください→

<https://www.daylight-law.jp/138/>



デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。  
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生

ご予約専用フリーダイヤル 0120-783-645

24時間 365日 電話受付