

2024年に施行される 人事労務面の 法改正への実務対応

2024年に施行が予定される人事労務関連の法改正

法改正の内容と実務対応のポイント

- 労働基準法施行規則の改正
- 障害者差別解消法・障害者総合支援法の改正
- 厚生年金保険法・健康保険法の改正
- フリーランス保護法の施行

物流業界等の「2024年問題」に注目が集まっていますが、2024年に施行が予定される改正法令はそれだけではありません。ここでは、ことし施行予定の法改正のなかから、特に人事労務面において、中小企業が対応を求められるものについて、改正の内容と実務対応のポイントを解説します。

浅野総合法律事務所
弁護士

浅 野 英 之



図表Ⅰ 2024年に施行される人事労務関連の法改正一覧

【4月1日施行】
● 労働基準法施行規則改正 ・労働条件明示ルールの変更、裁量労働制の見直し
● 職業安定法施行規則改正 ・労働者の募集等の際に明示すべき労働条件等の追加等
● 労働安全衛生規則改正 ・化学物質管理者の選任の義務化
● 障害者差別解消法改正 ・事業者による障害者への合理的配慮の提供の義務化
● 障害者総合支援法改正 ・障害者等の地域生活や就労支援の強化等
● 改善基準告示改正 ・特定業種における労働時間の上限規制の見直し
【10月1日施行】
● 厚生年金保険法・健康保険法改正 ・51人以上の事業所で短時間労働者が社会保険の適用対象に
【11月までに施行予定】
● フリーランス保護法 ・契約内容の明示等を義務化

2024年に施行が 予定される 人事労務関連の 法改正

労働法や関連分野において、本年も多くの改正法令の施行が予定されています。そのなかには、人

事労務面での対応を求められる改正も多く含まれており、その準備をするために、企業としても法改正の内容を正確に理解しておく必要があります。

ここでは、2024年に施行が予定される法改正のうち、中小企業の人事労務に影響の大きいものに絞り、その概要と企業に求められる対応や留意点を解説します。

2024年に施行が予定されている主な法改正をまとめたのが図表Ⅰです。以下、特に中小企業に影響があると思われる部分を中心に紹介していきます。

法改正の内容と 実務対応の ポイント

労働基準法施行規則の 改正

労働条件の明示の ルールとは

今回の改正により、使用者が、労働者に明示すべき労働条件が追加されました。そこで、まずは労働条件の明示のルールの概要を解説します。

「労働条件の明示」について、労働基準法15条1項は、次のように規定しています。

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

以上のように、労働基準法は、労働条件や労使の権利義務を明確

にするとともに、労働条件を巡る紛争を回避する必要から、賃金、労働時間に加え、「その他の労働条件」についても労働者に明示することを求めています。

「その他の労働条件」の内容は、同法施行規則5条1項で次のように規定されています。

- | | |
|---|--|
| a | 労働契約の期間（1号） |
| b | 有期労働契約の更新の基準（1号の2） |
| c | 就業の場所・従事すべき業務（1号の3） |
| d | 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、2交代制等に関する事項（2号） |
| e | 賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切・支払時期、昇給に関する事項（3号） |
| f | 退職（解雇の事由を含む）に関する事項（4号） |
| g | その他（4号の2～11号） |
- ・退職手当の定めが適用される

労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払方法、退職手当の支払時期

- ・臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与、精勤手当、勤続手当、奨励加給、能率手当、最低賃金額
- ・労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- ・安全衛生、職業訓練、災害補償・業務外の傷病扶助、表彰・制裁、休職に関する事項

以上のうち、賃金および労働時間ならびにaからfの事項は、労働者にとって非常に重要な情報であるため、原則として、書面を交付することにより明示しなければなりません。例外的に労働者が希望した場合は、ファックスや電子メール、SNS等で明示すれば足りることになっています。

労働条件明示の制度改正

では、以上を前提に、どのような改正が行なわれるかについて説明します。

なお、法改正に対応する際は、「誰に対して、どのようなタイム

ングで、どのようなことを明示する義務が追加されるのか」を意識するのがポイントです（図表2）。

(1) 就業場所・業務の変更の範囲

改正令施行後は、会社は、すべての労働者に対し、労働契約締結時と有期労働契約の更新時のタイミングで、「就業場所・業務の変更の範囲」を書面によって明示する必要があります。

「就業場所・業務の変更の範囲」については、これまで不明確なまま労働契約が結ばれ、配置転換等を巡って会社と労働者の間で紛争が生じるケースが多くありました。そこで、事前に「就業場所・業務の変更の範囲」を明確にし、紛争を未然に防止することを目指して、本改正がなされました。

この改正によって、配置転換が労働者との合意に基づくものなのかどうか明確になることで、配置転換についての紛争が未然に防止できるようになると期待されています。

「就業場所と業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所と、労働者が通常従事することが想定されている業務のことを指します。臨時的な他部門への応援業務や出張、研修

等により、就業の場所や従事すべき業務が一時的に変更される際、一時的に変更される場所や業務は含まれません。

「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所、業務の範囲を指します。

なお、対象となる労働者は、2024年4月1日以降に契約締結・契約更新をするものに限られます。

とはいえ労務担当者としては、トラブル防止のため、それ以前から労働契約を締結している労働者についても、明示することを検討すべきでしょう。

では、具体的に労働条件通知書にどのように記載すべきかを見てみましょう（図表3）。

就業場所については、営業所等を具体的に列挙することが好ましいといえ、営業所の改廃・組織変更等の際に、労働条件通知書を新たに発行する必要がある可能性もあります。そのため、柔軟な対応ができる記載とするほうがよいでしょう（図表3①）。

また、就業場所・業務の一部に限定がある場合は、限定する範囲についても、将来の変更の可能性

図表2 労働条件明示の制度改正への対応ポイント

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	ア 就業場所・業務の変更の範囲…（前記cの部分）
有期契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	イ 更新条件の有無（有期労働契約の通算契約期間または更新回数（上限）と内容…（前記bの部分））
	無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	ウ 無期転換申込機会 エ 無期転換後の労働条件

※ 厚生労働省資料を基に作成

を見据えた記載とすることが好ましいでしょう（図表3②）。

就業場所・業務が完全に限定されていて、変更が想定されない場合は、雇入れ直後の就業場所・業務から変更がない旨を変更の範囲で明確にする必要があります（図表3③）。

(2) 更新上限に関する事項

改正令施行後は、会社は、有期契約の労働者に対し、有期労働契約の締結時と更新時のタイミングで、更新上限の有無と内容（有期労働契約の通算契約期間または更

図表3 労働条件通知書の記載例

①就業場所・業務に限定がない場合	
【就業場所】	
(雇入れ直後)福岡営業所	(変更の範囲)会社の定める営業所
(雇入れ直後)札幌支店	(変更の範囲)海外(イギリス・アメリカ・韓国の3か国)および全国(札幌、東京、名古屋、大阪、高知)への配置転換あり
(雇入れ直後)本店および労働者の自宅	(変更の範囲)本店およびすべての支店、営業所、労働者の自宅での勤務
(雇入れ直後)名古屋事務所および労働者の自宅	(変更の範囲)会社の定める場所(テレワークを行なう場所を含む)
【従事すべき業務】	
(雇入れ直後)営業事務	(変更の範囲)すべての業務への配置転換あり
②就業場所・業務の一部に限定がある場合	
【就業場所】	
(雇入れ直後)東京本社	(変更の範囲)東京本社、大阪支社および名古屋支社
【従事すべき業務】	
(雇入れ直後)施設警備	(変更の範囲)施設・交通警備等の警備業務
③就業場所・業務が完全に限定されていて、変更が想定されない場合	
【就業場所】	
(雇入れ直後)旭川センター	(変更の範囲)変更なし
【従事すべき業務】	
(雇入れ直後)理美容業務	(変更の範囲)雇入れ直後の従事すべき業務と同じ
④一時的に限定がある場合(一時的に異動や業務が限定される場合)	
*就業規則で詳細を定める場合	
【就業場所】	
(雇入れ直後)名古屋支店	(変更の範囲)会社の定める支店(ただし、会社の承認を受けた場合はAブロック内の支店。詳細は就業規則第25条、26条参照)
【従事すべき業務】	
(雇入れ直後)企画立案	(変更の範囲)就業規則に規定する総合職の業務(ただし、会社の承認を受けた場合は業務を限定する。詳細は就業規則第27条、28条参照)
就業規則 第25条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に勤務地域を限定する。 第26条 勤務地域を限定する場合は地域を下記のブロック単位とする。 Aブロック: 島根県、鳥取県、兵庫県 Bブロック: 岡山県、広島県、山口県 第27条 総合職は企画立案、折衝調整、営業、管理業務にわたる総合的な業務を行なう。 第28条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に総合職の業務を一部限定する。	
*就業規則以外で限定内容を明示する場合	
【就業場所】	
(雇入れ直後)飯田事業所	(変更の範囲)会社の定める事業所(育児・介護による短時間勤務中は、原則、勤務地の変更を行なわないこととする。ただし、労働者が勤務地の変更を申し出た場合はこの限りではない)
【従事すべき業務】	
(雇入れ直後)品質管理、事務	(変更の範囲)会社の定める業務(育児・介護による短時間勤務中は、原則、業務の変更は行なわないものとする。ただし、労働者が業務の変更を申し出た場合はこの限りではない)

※ 厚生労働省資料を基に作成

新回数(の上限)を書面によって明示する必要があります。

これまで、更新上限の有無が不明確なために、契約更新や無期転

換を期待する労働者と、それらを避けた会社との間で、認識の相違から契約終了に関わる紛争が多く生じていました。また、最初の

契約締結後に新たに更新上限を設定する場合には、その時点で更新の期待を有する労働者に不利なことをもたらすことから、将来の紛争の

原因となりました。

そこで、今回の改正では、有期労働契約の通算契約期間または更新回数(の上限)の明示を求めること

で、あらかじめ紛争を防止することを目指しています。

具体的には、労働条件通知書に次のように記載します。

【通算契約期間の上限】

「契約期間は通算4年とする」

【更新回数の上限】

「契約の更新回数は3回まで」

なお、今回の労働基準法施行規則の改正に合わせて、雇止め告示（有期労働契約の締結、更新および雇止めに関する基準）も改正されています。

この改正によって、会社が契約の更新上限（通算契約期間、更新回数）を新たに定める場合や、いままでの更新上限を短縮する場合（通算契約期間の上限を5年から3年に短縮したり、更新回数の上限を3回から1回に短縮したりする場合）には、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。

では、具体的にどのように説明をすれば、雇止め告示の求める説明といえるのでしょうか。

結論としては、決まった説明の方法があるわけではありません。しかし、トラブルや紛争を未然に防止するために求められるもので

ですので、できる限り、わかりやすく説明すべきであると考えます。

そのため、更新上限の新設・短縮の理由をあらかじめ説明する際は、文書を交付して個々の労働者ごとに面談等により説明を行なう方法が基本となります。

もともと、場合によっては、説明すべき事項をすべて記載した資料を用意し、交付する方法も検討されます。この場合、資料の内容は、労働者が容易に理解できるものでなければなりません。

また、説明会等で複数の有期契約労働者に同時に行なう等の方法でも差し支えありません。

説明を行なった際は、個々の労働者から「説明を受け、内容を理解した」旨の確認書類に署名をもらっておくと、将来の紛争防止に役立ちます。

なお、更新上限を撤廃する場合や、更新上限を延長する場合は、労働者に有利な変更といえるので、雇止め告示上は説明義務の対象外となっています。しかし、紛争をできる限り減らすべく、労働契約の内容を明確化するために、丁寧に説明することを検討したほうがよいでしょう。

また、すでに更新上限を設定し

ている場合にも、労働者が希望する場合には、この機会に、トラブル防止のために理由説明を実施すべきです。

(3) 無期転換に関する事項

会社は、有期契約の労働者に対し、無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングで、無期転換を申し込むことができること、および無期転換した場合の労働条件を書面によって明示する必要があります。

無期転換ルールとは、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です（労働契約法18条）。このルールは、2013年に導入されましたが、2021年までの間に無期転換申込権を行使した労働者は、資格取得者の約3割にとどまるなど、制度が十分に活用されていない現状にありました。

そこで、今回の改正により、労働者に無期転換申込権があることの明示が求められることとなりました。

また、無期転換後の労働条件がわからなければ、労働者は申込権を行使するかどうかを判断できま

せんから、無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件を明示することが求められることになりました。明示すべき労働条件は、労働契約締結時と同じものです。

なお、契約期間を除いた労働条件は、「別段の定め」をしない限り、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。「別段の定め」を設ける場合、無期転換によって業務内容や責任等が変わるときには、社内の他の労働者の業務内容や責任等を考慮し、待遇の均衡のとれた労働条件にする必要があります。

この点について、(2)更新上限に関する場合と同様、雇止め告示の改正によって、会社に説明義務が課されることになりました。

ことしの4月1日以降、会社は、有期契約の労働者に「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するにあたって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者および無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項（例・業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、説明す

るように努めなければならないこととなりました。

もともと、説明については努力義務であるため、説明をしなかったからといって罰則はありません。しかし、後日トラブルになった場合、説明していなかったことが、企業側に不利な事情として考慮される可能性があります。

労働条件の決定にあたっては、均衡について考慮し、判断に用いた資料等を適切に保存し、労働者に説明して、理解を求めることが好ましい対応といえます。

裁量労働制の見直し

本改正では、裁量労働制に関する規律も見直され、制度の導入および継続のために新たな手続きを要することとなります。

この改正では、新たに裁量労働制を導入しようとする企業のみならず、現時点で裁量労働制を実施中の企業も、4月1日の施行日以降に制度を継続実施するには、本改正に基づく対応をとることが必要となります。

まず、簡単に裁量労働制について説明します。

(1) 裁量労働制とは

裁量労働制とは、その就かせる業務の遂行方法等につき、大幅に労働者の裁量に委ねる必要のある業務について、あらかじめ定められた労働時間だけ労したものとみなす制度です。対象業務によって、「専門業務型裁量労働制」と「企画業務型裁量労働制」の2種類の制度が設けられています。

今回、裁量労働制が改正された背景には、あらかじめ定められた労働時間を超えた長時間労働が常態化してしまったり、適用職種とは異なる労働者に対して裁量労働制を適用し、残業代を支給にするとといったトラブルにつながりやすい側面があったことが挙げられます。

(2) 改正の内容と求められる対応

そこで、今回の改正により、新たに、または継続して裁量労働制を実施するためには、導入するすべての事業所で次の対応が必要となりました。

- ① 本人同意を得る（専門型）・同意の撤回の手続きを定める（専門型・企画型）
- ② 労使委員会に賃金・評価制度を説明する（企画型）
- ③ 労使委員会は制度の実施状況

の把握と運用改善を行なう（企画型）

- ④ 労使委員会は6か月以内ごとに1回開催する（企画型）
- ⑤ 所轄の労働基準監督署長への定期報告の頻度を1年以内ごとに1回（初回は6か月以内に1回）に変更する（企画型）

具体的には、専門型裁量労働制については、労使協定に①を追加することが必要になりました。

また、企画型裁量労働制については、労使委員会の運営規程に②③④を追加後、決議に①②を追加し、裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場では2024年3月末まで）に労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行なわなければなりません。

職業安定法施行規則改正への対応

労働基準法施行規則の改正で労働条件明示の求められる範囲に変更がありました。それに伴い、職業安定法施行規則も改正され、労働者の募集や職業紹介事業者への求人申込みの際に明示を要する労働条件が追加されています。具体的には、

- ① 従事すべき業務の変更の範囲
 - ② 就業場所の変更の範囲
 - ③ 有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）
- の明示が求められることになりました。

そこで、企業の人事担当者は、次の対応をとる必要があります。

ハローワーク等への求人の申込みや自社ホームページでの募集、求人広告の掲載を行なう場合は、求人票や募集要項について、いままで記載していた労働条件のほか、前記①③を記載する

ただし、求人広告のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時にお伝えします」等と記したうえで、労働条件の一部を別途のタイミングで明示することもできます。

この場合は、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、すべての労働条件を明示する必要があります。

また、面接等の過程で当初明示した労働条件が変更となる場合は、その変更内容を速やかに明示する必要があります。

法改正の内容と 実務対応の ポイント

障害者差別解消法・ 障害者総合支援法の改正

障害者差別解消法の 改正

(1) 障害者差別解消法とは

障害者差別解消法（障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律）の目的は、「障害を理由とする差別の解消を推進し、もってすべての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資すること」にあります（障害者差別解消法1条）。

そのため、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項を定めるとともに、職場における障害を理由とする差別を解消するための措置として、①不当な差別的取扱いの禁止と、②合理的配慮の提供を求めています。

(2) 改正の内容と求められる対応

これまで、②合理的配慮については行政機関等に対してのみ法的

義務が課されていましたが、改正により、民間の事業者についても法的義務（改正前は努力義務）が課されることになりました。

日常生活・社会生活において提供される設備やサービス等については、障害のある人にとっては利用が難しく、結果として活動などが制限されてしまうケースがあります。そのため、障害者差別解消法では、行政機関等や事業者に対して、障害のある人に対する「合理的配慮」の提供を求めています。

具体的には、その事務・事業を行なうにあたり、障害者から「活動を制限する社会的なバリアを取り除いてほしい」旨の意思の表明があった場合に、その実施に伴う負担が過重でないときに、社会的なバリアを取り除くために必要かつ合理的な配慮を講ずることとされています。事業者には、

- ① 物理的環境への配慮
- ② 意思疎通への配慮
- ③ ルール・慣行の柔軟な変更等

が法的義務として求められることになります。

合理的配慮の提供にあたっては、障害のある人と「建設的対話」を通じて相互理解を深め、ともに対応案を検討していくことが重要とされており、対話を一方的に拒むこと自体が合理的配慮の提供義務違反となる可能性もあります。

今後、従業員の採用等においても慎重な対応が求められるため、過重な負担にならない範囲で、その準備を行なう必要があります。

障害者総合支援法の 改正

(1) 障害者総合支援法とは

障害者総合支援法は、障害をも

つていても個人の尊厳が守られ、希望に添った生活を可能にするための法律です。必要なサービスや支援を受けられる福祉の増進を図るため、さまざまなルールが定められています。

(2) 改正の内容と求められる対応

今回の改正の目的は、障害や難病を抱えていても、安心して暮らせる地域共生社会を構築することにあります。事業主が注意するポイントとしては、

- ① 短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率算定の見直し
- ② 障害者雇用調整金等の見直しと助成措置の強化
- ③ 就労支援措置の強化が挙げられます。

法改正の内容と 実務対応の ポイント

厚生年金保険法・ 健康保険法の改正

これまでの制度と 2024年の改正について

(1) これまでの制度

2016年10月に厚生年金保

険・健康保険の適用が拡大され、1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が通常の労働者と比較して4分の3以上の要件（以下、「4分の3基準」といいます）を満たす短時間労働者につい

ては、通常の労働者と同様に被用者保険が適用されていました。

一方、4分の3基準を満たさない短時間労働者については、①特定適用事業所（短時間労働者を除く被用者保険の被保険者の数が500人を超える事業所）に雇用されていること、ならびに②週の所定労働時間が20時間以上、賃金の月額が8万8000円以上であり、継続して1年以上使用される見込みであること、学生ではないことという条件をいずれも満たしている場合に、被用者保険を適用することになっていました。

それが、2022年10月からは①特定適用事業所の要件が100人超規模の企業まで拡大されるとともに、②のうち「継続して1年以上使用される見込みであること」という要件が削除され、2か月以内の期間を定めて使用され、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者のみが適用除外となっていました。

② 2024年の改正

そして、2024年10月からは、さらに特定適用事業所の要件が緩和され、50人超規模の企業まで適用範囲が拡大されることとなります。

求められる 対応について

企業の担当者は、これまで以上に、短時間労働者が被用者保険の適用要件を満たしているか否かを

慎重に確認することが求められることとなります。

特に中小企業では、今回の改正によって初めて短時間労働者に被用者保険が適用されるというケースも想定されるため、しっかりとした準備が求められます。

改正の内容と 実務対応の ポイント

フリーランス保護法の 施行

フリーランス保護法の 成立背景と目的

企業が、役務の提供を受ける就業者を「労働者」ではなく「個人事業主」等と位置付けて、業務委託契約等の形式で取引を行なう個人業務請負、フリーランス等の「非雇用型」の就業形態が広がっています。

もともと、フリーランスはその立場の弱さから、一方的なキャンセルや報酬の不払いのトラブルなど、依頼者から納得できない行為を受けた経験のある人が少なくありません。また、これらの取引上のトラブルのほか、発注事業者の

立場を利用したパワハラやセクハラの相談も多く寄せられます。

このようなフリーランス等に関する問題を直接定める法律はこれまで存在せず、その実質が「労働者」と評価できる場合には労働法のルールを適用したり、法令上の特例措置によって対応したりしてきました。しかし、その問題の広がりとともに、根本的な解決をすべき重要な社会課題であると認識されるようになりました。

そのような状況において、前記のような問題を改善すべく、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（いわゆる「フリーランス保護法」）が新たに成立しました。この法律は、

- ① フリーランスと企業などの発注事業者の間の取引の適正化
 - ② フリーランスの就業環境の整備を通じて、フリーランスの人が安心して働くことができる環境づくり
- を目標としています。

法律の適用対象 となる範囲

この法律が適用されるのは、フリーランスと発注事業者との間の「業務委託」に係る事業者間取引です。

なお、「フリーランス」という言葉は、一般用語としては、企業などに所属せず、個人単位で事業を行なう人、という意味で用いられますが、この法律では、「業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの」と定義されています。

したがって本法の対象となるのは、フリーランスとして働く人に対して、従業員を使用する企業が業務を委託する場合です。次の場合には本法の適用はありません。

- ・当該事業者が従業員を雇っている場合
- ・事業者ではなく使用者が業務を

図表4 フリーランス保護法によって発注事業者に課せられる義務

義務項目	具体的な内容
①書面などによる取引条件の明示	業務委託をした場合に、書面等により「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示すること
②報酬支払期日の設定・期日内の支払い	発注した物品を受け取った日から数えて60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③禁止事項	継続的業務委託をした場合に、法律に定める行為をしてはならないこと 例)フリーランスに責任がないにもかかわらず、「発注した物品等を受け取らないこと」「発注時に決めた報酬額を後で減額すること」「発注した物品等を受け取った後に返品すること」など
④募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤育児介護等と業務の両立に対する配慮	継続的業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申し出に応じて必要な配慮をしなければならないこと 例)「フリーランスが妊婦健診を受診するための時間を確保できるようにしたり、就業時刻を短縮する」「育児や介護等と両立可能な就業日・時間としたり、オンラインで業務を行なうことができるようにする」といった対応
⑥ハラスメント対策にかかる体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談のための体制整備などの措置を講じること 例)「従業員に対して、ハラスメント防止のための研修を行なう」「ハラスメントに関する相談の担当者を決める」「ハラスメントが発生した場合には迅速に事実関係を把握する」
⑦中途解除等の事前予告・理由開示	継続的業務委託を中途解約したり、更新しないこととする場合は、原則として30日前までに予告しなければならない

委託する場合（例…私的な事項について任せる場合など）
・業務の委託ではなく商品の売買である場合

発注事業者に課される義務の内容

フリーランス保護法が適用されると、どのような義務が発注事業者に課されるのでしょうか。

同法は、発注事業者に対し、フリーランスに業務委託した際の取引条件の明示等を義務付け、報酬の減額や受領拒否などを禁止するとともに、就業環境の整備を図るため、発注事業者に対し、フリーランスの育児介護等に対する配慮やハラスメント行為に係る相談体制の整備等を義務付けています。
具体的な内容は図表4のとおりです。

以上のような義務は、すべての発注事業者に一律に課されるわけではありません。

発注事業者のうち、従業員を使用していないもの（発注者自体もフリーランスであるような場合）には①しか課されない一方、従業員を使用している場合には、①に加えて②、④および⑥も課されます。

す。さらに、従業員を使用している発注事業者が継続的に業務を委託する場合には、①、②、④および⑥に加えて、③、⑤および⑦も課されます。

企業に求められる対応

発注事業主となった場合に求められる企業の対応としては、まず、どのような場合にこの法律が適用されるのかを理解することが重要です。そのうえで、課せられた義務を理解し、紛争を未然に防止するために、フリーランスを労働者に準じて扱うことが求められるでしょう。

フリーランスに一部の業務を委託している企業は多く、注意しなければなりません。



2024年の主な改正法等に関し、企業の担当者に求められる対応について紹介してきました。

いずれも働き方の多様化やノーマライゼーションという現在の流れに沿う重要なものですので、しっかりと理解し、労働者等とのトラブルを予防することに役立ててください。

あさの ひでゆき 会社の人事労務を専門とする大手法律事務所を退所後、企業法務、労働法を専門分野として独立し、浅野総合法律事務所を開設。大小さまざまな顧問先の人事労務管理を中心にリーガルサービスを提供している。